PROGRAMME DU TRAVAIL

Un trimestriel sur les relations industrielles

gazette du travail

Volume 6, N° 1

Printemps 2003

- Gestion par équipes de travail à l'Aluminerie Lauralco inc.
- Agir face au vieillissement de la main-d'oeuvre – Consensus patronal-syndical au Québec
- Groupes de sécurité au travail – Revue des résultats nord-américains

Gouvernement du Canada Government of Canada

Canada

LT-121-03-03

Un trimestriel sur les relations industrielles

gazette du travail

Préparé par :

Direction de l'information sur les milieux de travail
Programme du travail
Développement des ressources humaines Canada
165, Hôtel de Ville
Place du Portage, Phase II
Hull (Québec) K1A 0J2

1-800-567-6866 ou (819) 997-3117

Site Internet : http://labour.hrdc-drhc.gc.ca/
Courriel : wid-imt@hrdc-drhc.gc.ca

Available in English

© Ministère des Travaux publics et Services gouvernementaux Canada – 2003

En vente au Canada chez votre libraire local
ou par la poste auprès de :

Les Éditions du gouvernement du Canada
Ottawa, Canada K1A 0S9

N° de cat. L12-22F
ISSN 1480-6894s

Le contenu de cette publication a été préparé par des membres de l'Association des employés en sciences sociales et de l'Alliance de la fonction publique du Canada.

103-04682/

SURVOL

La *Gazette du travail* présente une vaste gamme de renseignements ainsi qu'une analyse visant à répondre aux besoins changeants des intervenants dans le domaine des relations du travail. Elle a pour objet d'offrir une base de recherche solide afin d'appuyer le processus de négociation.

La *Gazette du travail* contient des renseignements et une analyse des rajustements de salaire, les dispositions des conventions collectives, les pratiques innovatrices en milieu de travail, les arrêts de travail, les négociations clés à venir et d'autres sujets connexes.

Dans ce numéro, nous vous présentons des données courantes et chronologiques de l'année et du quatrième trimestre 2002 sur les rajustements salariaux tirés des principales conventions collectives. Ces données sont regroupées selon les régions, les sphères de compétence et les principaux secteurs d'activité. Le lecteur y trouvera également une liste des principales ententes conclues au cours du quatrième trimestre 2002, un survol de dispositions particulières quant à l'arbitrage d'intérêts et l'arbitrage de droit au Canada ainsi que de l'information sur les arrêts de travail survenus au cours des troisième et quatrième trimestres 2002.

Les pratiques innovatrices en milieu de travail issues de négociations collectives y sont résumées. Une étude de cas sur l'Aluminerie Lauralco inc. décrit comment les équipes de travail contribuent au processus de gestion de l'entreprise. Les points saillants de *La conciliation travail-vie personnelle 2001* sont présentés, suivis de l'analyse du rapport, *À l'écoute des « Témoignages canadiens »*.

L'article de P. Jalette présente le consensus patronal-syndical au Québec sur les répercussions du vieillissement de la main-d'oeuvre sur l'économie et les conditions de vie des travailleurs, tandis que le rapport de S. Nadeau analyse les résultats des groupes de sécurité nord américains. En outre, ce numéro propose un programme de formation contre le harcèlement en milieu de travail, conçu par les Métallurgistes unis d'Amérique, et donne un aperçu de la documentation et des présentations relatives à la conférence sur *La mondialisation et l'économie canadienne*.

Les changements récents apportés à la législation du travail au Canada mettent l'accent sur les Projets de loi et les textes réglementaires adoptés. La rubrique Hier et Aujourd'hui se concentre sur les effets de la technologie.

La bibliothèque du Ministère présente des suggestions de lecture sur le thème de l'intégration des personnes handicapées à l'emploi.

Table des Matières

Page

Salaires et environnement de travail

Grands règlements salariaux – Données annuelles et du quatrième trimestre 2002 7

Principales ententes conclues au cours du quatrième trimestre 2002 13

Tableaux des rajustements salariaux 18

Dispositions particulières des conventions collectives
Marie-Ève BÉDARD 28

Arrêts de travail 35

Pratiques innovatrices en milieu de travail
Bruce ALDRIDGE 40

Articles

- Gestion par équipes de travail à l'Aluminerie Lauralco inc.
  Geneviève DOMPIERRE
  Nathalie LANGIS
  Stéphanie MASSÉ
  Sylvie ST-ONGE 45

- Recueil travail-vie personnelle 2001 – 150 Statistiques canadiennes sur le travail, la famille et le bien-être
  University of Guelph et Bureau de la main-d'oeuvre féminine 54

- À l'écoute des « Témoignages canadiens »
  C.A. MONTSION 59

- Agir face au vieillissement de la main d'oeuvre – Consensus patronal-syndical au Québec
  Patrice JALETTE
  Daniel VILLENEUVE 62

- Programme de formation contre le harcèlement en milieu de travail élaboré par les Métallurgistes Unis d'Amérique
  J.P. SURETTE 74

suite à la page suivante

Page

- Groupes de sécurité au travail – Revue des résultats nord-américains
  Daniel MONGRAIN
  Sylvie NADEAU 76

- Jour de deuil national
  Julie ROBILLARD 92

- La mondialisation et l'économie canadienne – Répercussions sur les marchés du travail, la société et l'État
  JP SURETTE 93

- Projets de loi et textes réglementaires adoptés
  Michel GAUVIN
  Charles Philippe ROCHON
  Caroline SAUVÉ 95

- Intégration des personnes handicapées à l'emploi
  Michèle AUGER
  Fred LONGLEY
  Edward POPOFF 120

- Les effets de l'environnement technologique
  Sandy BERGERON 122

Produits d'information et Services à la clientèle
(Voir les dernières pages pour la description et le bon de commande)

GRANDS RÈGLEMENTS SALARIAUX *

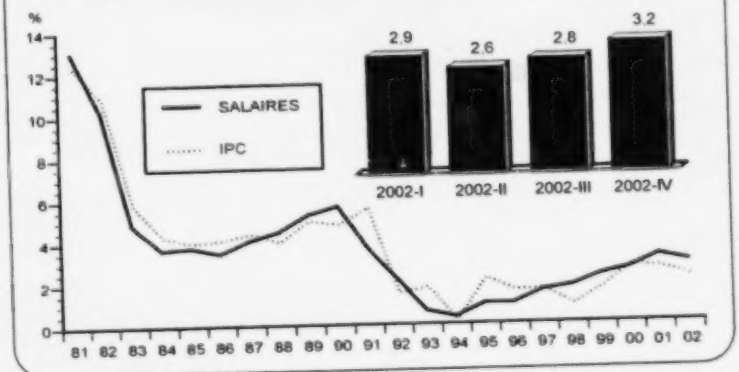
Vue d'ensemble

Les principales conventions collectives signées au cours de l'année **2002** ont donné lieu à un rajustement moyen du taux de salaire de base de **2,8 %** par année pendant la durée des conventions. Il s'agit d'une baisse par rapport à la moyenne de 3,1 % enregistrée pour l'ensemble de l'année 2001.

Les données de l'année 2002 sont basées sur l'examen de 360 conventions visant 985 290 employés.

Graphique A

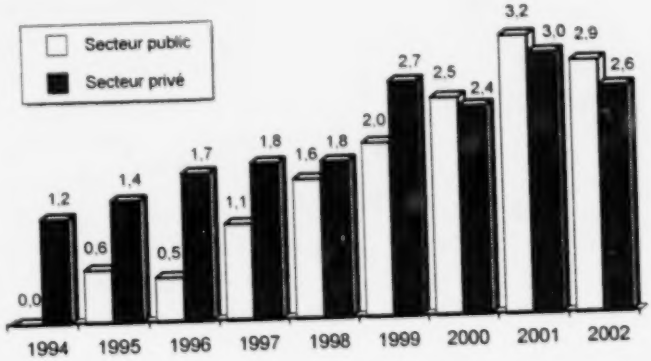
Grands règlements salariaux
Rajustement annuel moyen des taux de base en pourcentage



Source : Direction de l'information sur les milieux de travail

Graphique B

Grands règlements salariaux par secteurs public/privé
Rajustement annuel moyen des taux de base en pourcentage



Source : Direction de l'information sur les milieux de travail

Le rajustement salarial de 2,8 % en moyenne, enregistré durant l'année 2002, a été supérieur au rajustement de 2,3 % établi lors des négociations précédentes.

Secteurs public et privé

Durant les années 90, le secteur privé affiche des gains salariaux supérieurs à ceux du secteur public. Cependant, à compter de l'année 2000, le secteur public commence à enregistrer des gains légèrement supérieurs à ceux du secteur privé. En 2002, le **secteur privé** affiche

*Les grands règlements salariaux sont ceux qui s'appliquent à des unités de négociation de 500 employés et plus. Le calcul tient compte de tous les rajustements salariaux accordés pendant la durée de ces conventions, y compris des indemnités de vie chère. Ces indemnités de vie chère sont calculées en supposant que l'indice des prix à la consommation agumente de 2,0 % par année.

des rajustements de **2,6 %** en moyenne, comparativement à **3,0 %** en 2001; et le **secteur public** enregistre des rajustements de **2,9 %** en 2002, comparativement à **3,2 %** en 2001.

Durée moyenne des conventions

Par ailleurs, la durée moyenne des conventions collectives a diminué récemment. En 2002, la durée moyenne des conventions s'établissait à 29,4 mois, soit la plus courte durée enregistrée depuis 1994 (28,4 mois en moyenne). Cela demeure toutefois plus élevé que la durée moyenne de 18,2 mois négociée en 1991. Deux phénomènes ont eu un impact non négligeable sur la baisse de la durée moyenne. Il s'agit de la ratification de 63 conventions d'une durée de 12 mois dans les secteurs public et parapublic au Québec afin de faciliter la négociation de l'implantation de l'équité salariale et, dans une moindre mesure, de la ratification de 17 conventions de 12 mois également dans le secteur de l'éducation en Ontario. Ces conventions représentent en tout 22 % des conventions ratifiées en 2002 et 31 % de celles du secteur public. Depuis le début des années 90, la durée moyenne des conventions dans le secteur public a toujours été plus courte que dans le secteur privé.

Même s'il s'agit d'un nombre limité de conventions, l'analyse montre que c'est dans le secteur public du Nouveau-Brunswick que la proportion de conventions collectives de longue durée a été la plus importante en 2002 avec une durée moyenne de 50,4 mois, suivi de la Colombie-Britannique où près de la moitié des 35 conventions ratifiées en 2002 sont de longue durée avec une durée moyenne de 42 mois. La plupart de ces ententes de longue durée provient du secteur de la construction et plusieurs sont rétroactives à l'année 2000.

Indemnité de vie chère

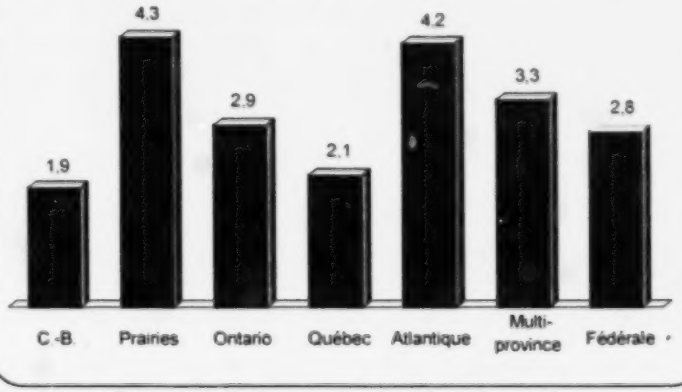
Au cours des dernières années, les dispositions relatives à l'indemnité de vie chère sont devenues beaucoup moins fréquentes. Aussi, 32,6 % des conventions ratifiées en 1990 comprennent une clause relative à l'indemnité de vie chère. Cette clause ne figurait que dans 8,0 % des conventions ratifiées en 2000, et dans environ 9,0 % de celles conclues en 2002.

Répartition en pourcentage selon l'augmentation salariale

En 2002, seulement 0,9 % de l'ensemble des employés ont fait l'objet d'un gel de salaire, mais aucune coupure de salaire n'a eu lieu. Une grande proportion d'employés reçoit des augmentations salariales allant de 2,0 à 2,9 %; et plus de la moitié des employés (55 %) obtient des rajustements du même ordre. Environ 23 % des employés reçoivent des augmentations situées entre 3,0 et 3,9 % en moyenne. Un peu moins de 9,0 % des employés obtiennent des augmentations allant de 0,1 à 1,9 %; et un peu plus de 12 % reçoivent des gains salariaux de 4,0 % et plus.

Graphique C

Grands règlements salariaux par région/sphère de compétence
Rajustement annuel moyen des taux de base en pourcentage



Source : Direction de l'information sur les milieux de travail

Région et sphère de compétence

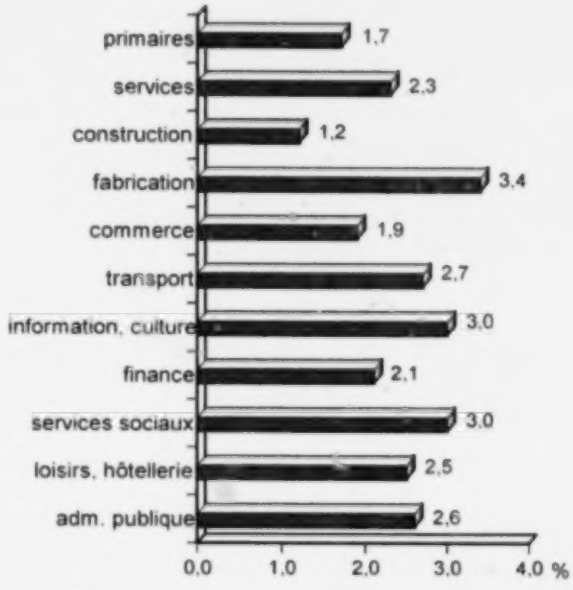
Les provinces de l'Ontario (37,8 %) et du Québec (20,6 %) signent le plus grand nombre de conventions en 2002. En Ontario, 314 270 employés obtiennent des augmentations salariales de 2,9 % en moyenne à l'issue de 136 conventions. La majorité de ces conventions a été signée dans le secteur public mais les ententes ratifiées dans le secteur privé comprennent celles du secteur de l'automobile qui accordent des augmentations de 4,0 % en moyenne. Au Québec, 302 280 employés reçoivent des gains de 2,1 % en moyenne au terme de 74 conventions dont 58 sont ratifiées dans le secteur public et accordent une augmentation de 2,0 % en moyenne à 268 650 employés. La province de Terre-Neuve-et-Labrador enregistre la plus importante moyenne d'augmentation au taux de 6,6 %. La Colombie-Britannique affiche la plus faible moyenne d'augmentation salariale au taux de 1,9 %. Les provinces des Prairies obtiennent 4,3 % d'augmentation en moyenne et la sphère de compétence fédérale enregistre 2,8 % en moyenne.

Secteurs d'activité

Si l'on observe les secteurs d'activité, le secteur de la **fabrication** affiche la plus forte moyenne d'augmentation au taux de **3,4 %**. Le secteur de **l'infor-**

Graphique D

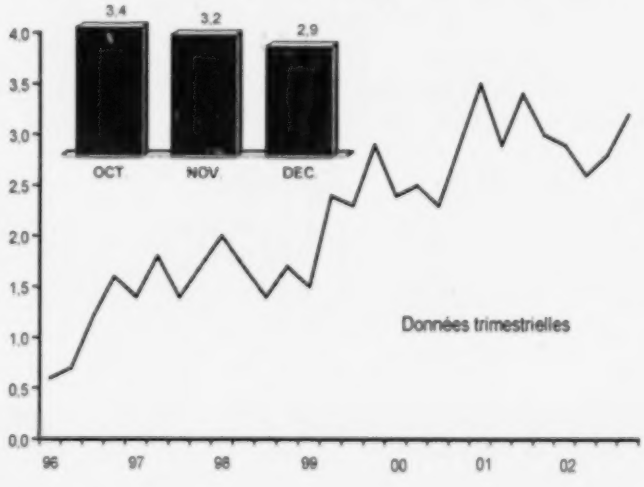
Grands règlements salariaux par secteur d'activité
Rajustement annuel moyen des taux de base en pourcentage



Source : Direction de l'information sur les milieux de travail

Graphique E

Grands règlements salariaux par secteur de compétence
Rajustement annuel moyen des taux de base en pourcentage



Source : Direction de l'information sur les milieux de travail

mation et de la culture et celui de **l'éducation, de la santé et des services sociaux** enregistrent la seconde augmentation salariale en importance au taux de **3,0 %** en moyenne. Les autres secteurs affichent des gains inférieurs à 3,0 %. Les **industries primaires** enregistrent la plus faible moyenne d'augmentation au taux de **1,7 %**.

Quatrième trimestre – 2002

- Au cours du **quatrième trimestre 2002**, 75 conventions ont été ratifiées en tout et ont accordé à 136 930 employés des augmentations du taux de base de **3,2 %** en moyenne.

- Lors des précédentes négociations, la durée moyenne des conventions était de 33,6 mois et le rajustement salarial s'élevait à 3,3 % en moyenne, comparativement aux ententes courantes qui établissent un taux de 3,2 % et une durée moyenne de 30,6 mois pour les conventions.

- Les gains salariaux enregistrés dans le **secteur public (3,2 %)** sont inférieurs à ceux du **secteur privé (3,3 %).**

- Sur une base régionale et par sphère de compétence, voici, les augmentations salariales observées : provinces de l'Atlantique, 3,0 %; Québec, 2,0 %; Ontario, 3,3 %; provinces des Prairies, 3,9 %; Colombie-Britannique, 1,9 %; Compétence fédérale, 2,8 %.

- Selon les secteurs d'activité, voici, par ordre d'importance, les augmentations salariales observées : services, 3,3 %; fabrication, 3,9 %; commerce, 1,8 %; transport, 2,7 %; finances, 3,2 %; éducation, santé, 3,2 %; loisirs, hôtellerie, 1,7 %; administration publique, 2,9 %.

Les données de l'année 2002 enregistrées par les petites, moyennes et grandes unités de négociation

Au cours de l'année 2002, 513 conventions collectives ont été ratifiées et se répartissent comme suit : 146 ont été signées dans les petites unités de négociation (100 à 499 employés); 260 dans les unités de taille moyenne (500 à 1 999 employés) et 107 conventions dans les grandes unités de négociation (2 000 employés et plus). Ces conventions ont donné lieu à un rajustement global du taux de salaire de base de 2,8 % en moyenne. Le **secteur public** affiche un rajustement global de **2,9 %** alors que le **secteur privé** enregistre un taux de **2,5 %.**

Les **petites unités** de négociation enregistrent une augmentation de **2,9 %** en moyenne. Le **secteur public** enregistre une augmentation de **3,3 %** en moyenne. Il s'agit d'une augmentation importante comparativement au taux de **2,4 %** pour le **secteur privé.** Le secteur **des finances, de l'immobilier et de la gestion** enregistre les rajustements salariaux les plus élevés avec une moyenne de **4,0 %,** tandis que le secteur des **industries primaires** affiche la plus faible augmentation salariale, soit **1,6 %.** Sur une base régionale et par sphère de compétence, les provinces des **Prairies** affichent le taux le plus élevé **(4,5 %)** et la **Colombie-Britannique** enregistre la plus faible moyenne d'aug-mentation, soit **1,6 %.**

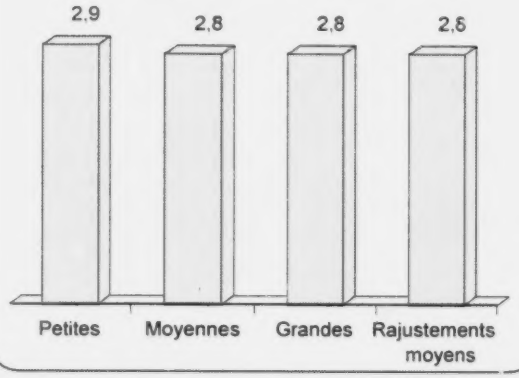
Les **unités moyennes** enregistrent une augmentation salariale moyenne de **2,8 %.** Le **secteur public** enregistre une augmentation de **3,0 %** comparativement au taux de **2,5 %** pour le **secteur privé**. Le secteur de l'**éducation, de la santé et des services sociaux** ainsi que le secteur de

l'**administration publique** enregistrent les rajustements les plus élevés au taux de **3,0 %,** tandis que le secteur de la **construction** affiche la plus faible augmentation salariale, soit **1,5 %.** Sur une base régionale et par sphère de compétence, les régions qui relèvent de la catégorie **Multiprovince** enregistrent les rajustements les plus élevés **(3,9 %),** et la **Colombie-Britannique** affiche le taux le plus bas, soit **2,8 %.**

Les **grandes unités** de négociation enregistrent une augmentation salariale de **2,8 %** en moyenne. Le **secteur public** affiche une augmentation plus élevée que celle du **secteur privé,** soit **2,8 %** et **2,7 %** respectivement. Le secteur de la **fabrication** enregistre les rajustements salariaux les plus élevés, soit **3,7 %,** tandis que le secteur de la **construction** affiche le plus faible taux, soit **1,0 %.** Sur une base régionale et par sphère de compétence, les provinces des **Prairies** enregistrent les rajustements les plus élevés **(4,7 %),** et la **Colombie-Britannique** et le **Québec** affichent le taux le plus bas **(2,0 %).**

Graphique F

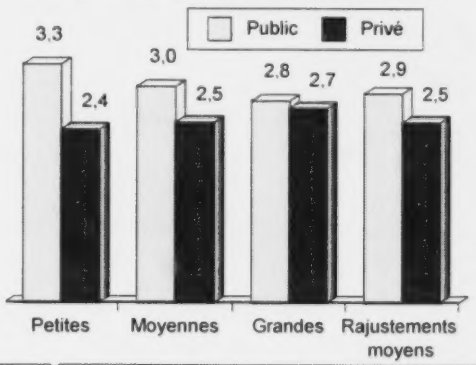
Rajustement annuel moyen selon la taille des unités de négociation



Source : Direction de l'information sur les milieux de travail

Graphique G

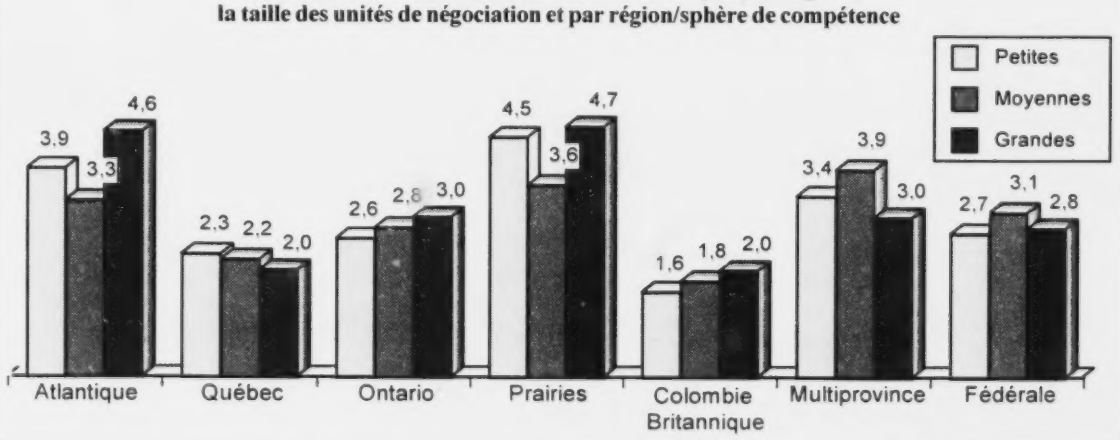
Rajustement annuel moyen des taux de base en pourcentage selon la taille des unités de négociation et par secteurs public/privé



Source : Direction de l'information sur les milieux de travail

Graphique H

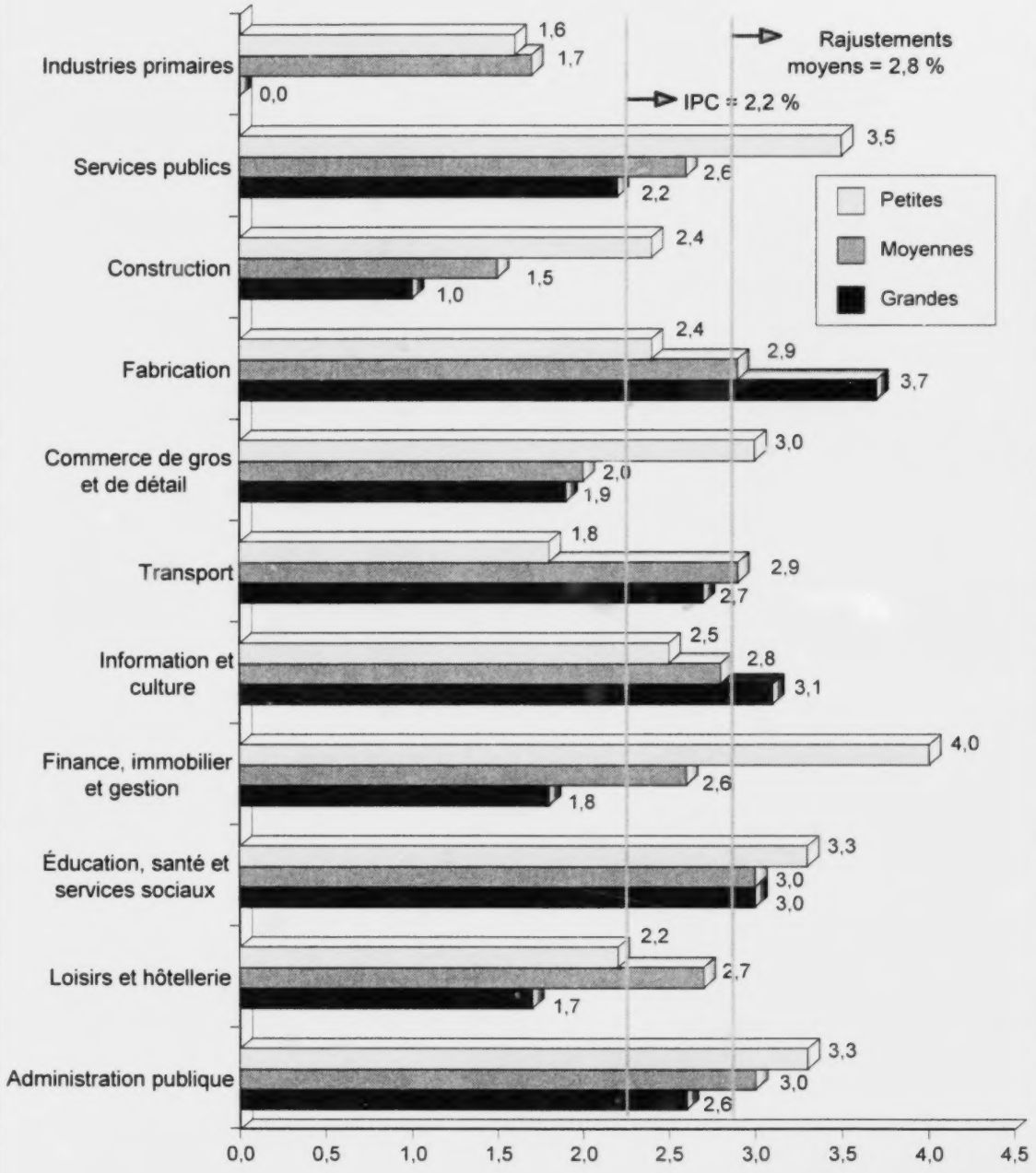
Rajustement annuel moyen des taux de base en pourcentage selon la taille des unités de négociation et par région/sphère de compétence



Source : Direction de l'information sur les milieux de travail

Graphique I

Rajustement annuel moyen des taux de base en pourcentage selon la taille des unités de négociation et par secteur d'activité



Source : Direction de l'information sur les milieux de travail

Principales ententes conclues au cours du quatrième trimestre 2002

Secteur d'activité et employeur	Nombre d'employés	Rajust. ann. moy. en %	Rajust. 1re année	Durée (mois)	Expiration AAAA-MM-JJ
Services publics (4 conventions)	**2 550**	**3,3**	**3,4**	**33,2**	
Hydro One Inc., scientifiques et autres professionnels, à l'échelle de la province, Ont.	780	3,1	3,0	27	2005-03-31
Newfoundland and Labrador Hydro, employés d'usine et préposés à l'entretien, à l'échelle de la province, T.-N.-et-Labrador	500	4,4	5,1	36	2005-03-31
Toronto Hydro, employés d'extérieur, Toronto, Ont.	770	3,0*	3,0	36	2006-01-31
Toronto Hydro, employés salariés, Toronto, Ont.	500	3,0*	3,0	36	2006-01-31
Fabrication (11 conventions)	**29 740**	**3,9**	**3,6**	**37**	
Accuride Canada Inc., employés d'usine et préposés à l'entretien, London, Ont.	550	2,9	3,0	36	2006-03-12
Compagnie Ford du Canada limitée, employés d'usine et préposés à l'entretien, Windsor, Ont.	13 000	4,1*	3,8	36	2005-09-20
DaimlerChrysler Canada Inc., employés d'usine et préposés à l'entretien, Ajax, Ont.	600	4,1*	3,8	36	2005-09-20
DaimlerChrysler Canada Inc., employés d'usine et préposés à l'entretien, Bramalea, Ont.	4 230	4,1*	3,8	36	2005-09-20
DaimlerChrysler Canada Inc., employés d'usine et préposés à l'entretien, Windsor, Ont.	7 250	4,1*	3,8	36	2005-09-20
IPSCO Saskatchewan Inc., employés de production, Regina, Sask.	740	1,8*	0,9	48	2006-07-31
Kodak Canada Inc., employés d'usine et préposés à l'entretien, Toronto, Ont.	530	3,0	3,0	24	2004-11-06
Lear Canada Ltd., employés d'usine et préposés à l'entretien, Whitby, Ont.	740	2,5*	2,2	36	2005-11-25
McGregor Hosiery Mills, employés de production, Toronto, Ont.	600	2,7	2,8	36	2005-10-22
NorskeCanada Limited, employés de moulin, Crofton, C.-B.	650	2,2	2,5	60	2008-04-30
Rolls-Royce Canada limitée, employés de production, Lachine, Qc	850	3,2	3,0	48	2006-04-02
Commerce de gros et de détail (1 convention)	**1 200**	**1,8**	**1,8**	**36**	
No Frills Franchise Stores, commis de détail, Oakville, Ont.	1 200	1,8	1,8	36	2005-09-14
Transport (3 conventions)	**9 800**	**2,7**	**4,6**	**45,3**	
Air Canada, agents de bord, à l'échelle du réseau	7 920	2,6	5,1	46	2005-08-31
Air Transat, agents de bord, à l'échelle du réseau	1 200	3,4	2,5	46	2005-10-31
Ville de Mississauga, chauffeurs d'autobus, Mississauga, Ont.	680	2,5	2,5	36	2005-09-30
Finance, immobiliers et gestion (3 conventions)	**1,940**	**3.2**	**3.9**	**57.3**	
Conseil national de recherches du Canada, employés de soutien, à l'échelle du Canada	530	7,3	12,4	24	2003-04-30
Saskatchewan Crop Insurance Corporation, commis et employés de bureau, Regina, Sask.	510	2,4	1,8	36	2003-09-30
Sécur, service de camions blindés, à l'échelle de la province, Qc	900	1,2	0,0	89	2005-09-30

* Convention prévoyant des paiements d'indemnité de vie chère (IVC) fondés sur un taux d'inflation projeté de 2,0 %.

Secteur d'activité et employeur	Nombre d'employés	Rajust. ann. moy. en %	Rajust. 1re année	Durée (mois)	Expiration AAAA-MM-JJ
Éducation, santé et services sociaux (39 conventions)	**56 720**	**3,2**	**3,3**	**25,8**	
Algonquin and Lakeshore Catholic District School Board, enseignants à l'élémentaire et au secondaire, Kingston, Ont.	740	2,6	2,8	24	2004-08-31
Board of Trustees Edmonton School District No. 7, commis et employés de bureau, Edmonton, Alb.	1 400	5,1	5,1	24	2004-08-31
Board of Trustees Edmonton School District No. 7, concierges, Edmonton, Alb.	600	5,0	5,0	24	2004-08-31
Board of Trustees of the Edmonton Catholic Regional Division No. 40, commis et employés de bureau, Edmonton, Alb.	640	5,6	5,6	12	2002-12-31
Cape Breton-Victoria Regional School Board, employés de soutien, l'Île du Cap-Breton, N.-É.	1 400	2,5	2,5	36	2004-03-31
Conseil scolaire catholique de district des Grandes Rivières, enseignants à l'élémentaire et au secondaire, Timmins, Ont.	750	2,7	2,7	36	2004-08-31
Conseil scolaire de Saskatoon, division des écoles nº 13, employés de soutien, Saskatoon, Sask.	620	3,4	3,0	36	2004-12-31
District School Board of Niagara, enseignants à l'élémentaire, St. Catharines, Ont.	1 900	2,1	2,1	12	2003-08-30
Division scolaire nº 10 Seven Oaks, enseignants à l'élémentaire et au secondaire, Seven Oaks, Man.	640	3,0	3,0	12	2003-06-30
Dufferin-Peel Catholic District School Board, enseignants suppléants, Mississauga, Ont.	790	2,3	5,1	32	2004-08-31
Edmonton Catholic Separate School District No. 7, enseignants à l'élémentaire et au secondaire, Edmonton, Alb.	1 830	4,5	6,2	36	2004-08-31
Gouvernement du Nunavut, enseignants à l'élémentaire et au secondaire, à l'échelle du territoire, Nunavut	640	3,1	3,0	36	2005-06-30
Gouvernement du Québec, comité de coordination patronal, techniciens ambulanciers, à l'échelle de la province, Qc	3 500	1,3	2,0	18	2003-12-31
Gouvernement du Quebec, professionnels des soins de santé et de bien-être, à l'échelle de la province, Qc	1 880	2,5	2,5	12	2003-06-30
Governors of the University of Calgary, chargés de cours, Calgary, Alb.	1 940	3,6	3,5	24	2004-06-30
Grand Erie District School Board, enseignants au secondaire, Brantford, Ont.	800	2,5	2,5	12	2002-08-31
Hastings and Prince Edward District School Board, enseignants à l'élémentaire, Belleville, Ont.	710	2,6	2,6	12	2002-08-31
Hôpital général de St. Boniface, employés des services et préposés à l'entretien, St. Boniface, Man.	1 500	3,3	3,0	24	2004-03-31
Limestone District School Board, enseignants à l'élémentaire, Kingston, Ont.	800	2,1	2,1	12	2003-08-31
Niagara Catholic District School Board, employés de soutien, Welland, Ont.	660	2,3	4,3	44	2005-08-31
Niagara Catholic District School Board, enseignants à l'élémentaire, Welland, Ont.	830	3,1	3,2	24	2004-08-31
Peterborough-Victoria-Northumberland and Clarington Catholic District School Board, enseignants à l'élémentaire et au secondaire, Peterborough, Ont.	860	3,3	3,3	24	2004-08-31

Secteur d'activité et employeur	Nombre d'employés	Rajust. ann. moy. en %	Rajust. 1re année	Durée (mois)	Expiration AAAA-MM-JJ
Éducation, santé et services sociaux (suite)					
Provincial Health Authorities of Alberta, infirmières auxiliaires, à l'échelle de la province, Alb.	7 050	3,5	4,0	24	2004-03-31
Saskatchewan Association of Health Organizations, professionnels des soins de santé et de bien-être, à l'échelle de la province, Sask.	2 500	4,8	3,0	36	2004-03-31
Société de l'aide à l'enfance de Toronto, commis et employés de bureau, Toronto, Ont.	600	3,5	3,5	36	2005-03-31
Thames Valley District School Board, enseignants à l'élémentaire, London, Ont.	3 250	2,5	2,5	12	2003-08-30
Université Carleton, employés de soutien, Ottawa, Ont.	650	2,5	2,5	24	2004-06-30
Université d'Ottawa, chargés de cours, Ottawa, Ont.	1 640	3,0	3,0	24	2004-08-31
Université d'Ottawa, professeurs, Ottawa, Ont.	1 130	6,9	5,7	36	2004-08-31
Université de Toronto, employés des services et préposés à l'entretien, Toronto, Ont.	570	3,0	3,0	24	2004-06-30
Université du Québec à Montréal, employés de soutien, Montréal, Qc	1 450	2,0	2,0	12	2003-11-30
Université York, chargés de cours, Toronto, Ont.	1 900	2,7	2,2	36	2005-08-31
University of Calgary, employés de soutien, Calgary, Alb.	2 900	4,0	4,0	36	2005-03-31
University of Guelph, commis et employés de bureau, Guelph, Ont.	820	3,0	3,0	36	2005-04-30
University of Toronto, employés des services administratifs, Toronto, Ont.	3 000	3,0	3,0	36	2005-06-30
University of Toronto, employés occasionnels, Toronto, Ont.	1 300	3,0	3,0	36	2005-06-30
Ville de Toronto, professionnels des soins de santé et de bien-être, Toronto, Ont.	2 000	3,0	3,0	36	2004-12-31
Waterloo Region District School Board, chargés de cours, comté de Waterloo, Ont.	530	2,3	2,3	12	2002-08-31
Loisirs et hôtellerie (1 convention)	**900**	**1,7**	**1,0**	**48**	
Coast Hotels Ltd., employés d'hôtels et de restaurants, Nanaimo, C.-B.	900	1,7	1,0	48	2006-04-30
Administration publique (13 conventions)	**34 080**	**2,9**	**2,7**	**34,5**	
Commission de police régionale de Waterloo, agents de police, Waterloo, Ont.	610	3,3	3,4	36	2004-12-31
Gouvernement du Canada, employés des services financiers, à l'échelle du Canada	2 560	2,5	2,8	36	2004-11-06
Gouvernement du Nouveau-Brunswick, professionnels des soins de santé et de bien-être, à l'échelle de la province, N.-B.	1 250	3,2	2,0	48	2004-08-15
Gouvernement du Québec, agents des services correctionnels, à l'échelle de la province, Qc	2 000	2,0	2,0	12	2003-12-31
Halifax Regional Municipality, employés d'intérieur, Halifax, N.-É.	530	2,7	3,0	36	2004-10-31
Ville d'Ottawa, pompiers, Ottawa, Ont.	800	1,8	0,0	36	2003-12-31
Ville d'Ottawa, professionnels des soins de santé et de bien-être, Ottawa, Ont.	1 000	2,5	0,0	36	2003-12-31
Ville de Calgary, agents de police, Calgary, Alb.	1 430	3,3	3,5	24	2003-12-31

Secteur d'activité et employeur	Nombre d'employés	Rajust. ann. moy. en %	Rajust. 1re année	Durée (mois)	Expiration AAAA-MM-JJ
Administration publique (suite)					
Ville de Kingston, employés d'extérieur, Kingston, Ont.	1 200	2,9	3,0	36	2004-12-31
Ville de Toronto, employés d'extérieur, Toronto, Ont.	5 200	3,0	3,0	36	2004-12-31
Ville de Toronto, employés d'intérieur, Toronto, Ont.	11 000	3,0	3,0	36	2004-12-31
Ville de Toronto, employés d'intérieur et d'extérieur, Toronto, Ont.	1 500	3,0	3,0	36	2004-12-31
Ville de Toronto, employés des services récréatifs, Toronto, Ont.	5 000	3,0	3,0	36	2004-12-31
Conventions avec clause IVC (8 conventions)	**27 830**	**3,9***	**3,6**	**36,3**	
Conventions sans clause IVC (67 conventions)	**109 100**	**3,0**	**3,2**	**31,7**	
Toutes les conventions (75 conventions)	**136 930**	**3,2**	**3,3**	**32,6**	

* Convention prévoyant des paiements d'indemnité de vie chère (IVC) fondés sur un taux d'inflation projeté de 2,0 %.

Source : Direction de l'information sur les milieux de travail

Une liste des ententes conclues par les petites unités de négociation (moins de 500 employés) est disponible sur le site Web de la Direction de l'information sur les milieux de travail à

http://labour-travail.hrdc-drhc.gc.ca/doc/wid-dimt/fra/.

Le Bulletin de la négociation collective, une publication mensuelle, comprend une liste à jour des sommaires des principales ententes.

Vous pouvez vous procurer des copies de ces sommaires d'entente qui sont disponibles en français ou en anglais en visitant NÉGOTHÈQUE à http://drhc.gc.ca/travail/nego/.

Vous pouvez également en faire la demande en appelant la Direction de l'information sur les milieux de travail au 1-800-567-6866 ou le Service à la clientèle au (819) 997-3117 courriel : wid-imt@hrdc-drhc.gc.ca

Négothèque

Une base de données consultable sur les relations du travail, conçue et mise à jour par la Direction de l'information sur les milieux de travail, Développement des ressources humaines Canada. Elle fournit des renseignements à jour sur les aspects importants des négociations collectives au Canada grâce :

- à des rapports sur les règlements comprenant l'essentiel des changements importants quant aux avantages sociaux, y compris les rajustements salariaux des conventions collectives signées récemment;
- à l'accès au texte intégral des conventions collectives; et
- à des recherches de données personnalisées.

Pour de plus amples renseignements, veuillez communiquer avec la Direction de l'information sur les milieux de travail :

1-800-567-6866 ou (819) 997-3117
Site Web : http://drhc.gc.ca/travail/nego

Tableau 1

Grands règlements salariaux selon les secteurs public et privé, selon l'année et le trimestre

	Secteur public				Secteur privé				Tous les secteurs			
	Conv.	Dur. (en mois)	Trav. ('000)	Rajust. (en %)	Conv.	Dur. (en mois)	Trav. ('000)	Rajust. (en %)	Conv.	Dur. (en mois)	Trav. ('000)	Rajust. (en %)
Année												
1982	319	14.6	865,1	10,4	189	25,2	282,2	9,5	508	17,2	1 147,3	10,2
1983	458	19,6	1 241,6	4,6	200	25,0	302,8	5,5	658	20,6	1 544,3	4,8
1984	276	17,0	635,2	3,9	283	26,1	521,0	3,2	559	21,1	1 156,2	3,6
1985	316	21,7	566,8	3,8	200	30,1	271,8	3,3	516	24,5	838,6	3,7
1986	321	25,3	709,2	3,6	232	26,0	412,2	3,0	553	25,6	1 121,5	3,4
1987	270	29,4	824,3	4,1	208	31,4	287,0	3,8	478	29,9	1 111,3	4,0
1988	301	24,0	698,6	4,0	241	27,2	484,1	5,0	542	25,3	1 182,7	4,4
1989	294	30,0	736,0	5,2	159	28,6	265,8	5,2	453	29,6	1 001,8	5,2
1990	283	27,4	677,8	5,6	224	29,7	468,5	5,7	507	28,4	1 146,4	5,6
1991	365	16,0	1 121,7	3,4	182	29,2	224,0	4,4	547	18,2	1 345,6	3,6
1992	301	21,7	975,9	2,0	195	32,2	330,9	2,6	496	24,3	1 306,8	2,1
1993	347	23,4	1 012,0	0,6	171	25,2	400,5	0,8	518	23,9	1 412,5	0,7
1994	299	26,5	719,8	-0,0	135	34,5	222,8	1,2	434	28,4	942,6	0,3
1995	215	31,5	629,6	0,6	187	35,9	279,2	1,4	402	32,8	908,8	0,9
1996	212	31,7	564,3	0,5	166	34,7	246,1	1,7	378	32,6	810,4	0,9
1997	220	30,3	370,3	1,1	159	38,1	321,9	1,8	379	33,9	692,2	1,5
1998	221	31,1	646,3	1,6	191	33,7	292,0	1,8	412	31,9	938,3	1,7
1999	219	35,0	510,6	2,0	160	38,3	317,6	2,7	379	36,3	828,1	2,2
2000	303	33,6	918,0	2,5	103	42,1	163,3	2,4	406	34,9	1 081,3	2,5
2001	258	31,9	690,3	3,2	164	36,4	293,8	3,0	422	33,3	984,1	3,1
2002 *	256	25,8	775,4	2,9	104	40,8	209,9	2,6	360	29,0	985,3	2,8
* Taux à ce jour												
Trimestre												
1999 I	79	32,5	192,9	1,3	32	37,5	59,0	2,2	111	33,7	251,9	1,5
II	72	37,4	208,5	2,4	54	40,8	64,0	2,5	126	38,2	272,4	2,4
III	33	36,9	50,0	2,3	42	37,4	127,1	2,4	75	37,3	177,1	2,4
IV	35	33,3	59,3	2,2	32	38,3	67,5	3,8	67	35,9	126,7	3,0
2000 I	122	39,9	497,4	2,4	30	30,5	39,2	3,0	152	39,2	536,6	2,4
II	58	21,3	208,4	2,5	29	41,1	34,3	2,6	87	24,1	242,7	2,6
III	44	33,5	79,6	2,6	20	52,2	58,8	1,9	64	41,4	138,4	2,3
IV	79	29,3	132,5	3,0	24	38,6	31,0	2,3	103	31,1	163,6	2,9
2001 I	59	29,7	144,3	3,8	20	35,9	34,1	2,5	79	30,8	178,4	3,5
II	88	30,9	200,8	2,7	69	35,6	109,8	3,0	157	32,6	310,6	2,8
III	58	31,2	129,0	3,5	43	35,8	117,4	3,3	101	33,4	246,4	3,4
IV	53	34,9	216,2	3,1	32	41,5	32,5	2,4	85	35,8	248,7	3,0
2002 I	45	34,5	174,3	3,0	19	36,3	33,9	2,2	64	34,8	208,2	2,9
II	105	19,9	406,0	2,7	25	38,1	47,5	2,5	130	21,8	453,5	2,6
III	48	30,8	103,6	3,1	43	45,5	83,1	2,4	91	37,3	186,7	2,8
IV	58	29,7	91,6	3,2	17	38,5	45,4	3,3	75	32,6	136,9	3,2

Conv. - Nombre de conventions
Dur. - Durée moyenne de la convention
Trav. - Nombre de travailleurs
Rajust. - Rajustement annuel moyen (en %)

Tableau 2

Rajustements salariaux des taux de base, par région/sphère de compétence, selon l'année et le trimestre

	2000	2001	2002	2002			
				1	2	3	4
	(en %)	(en %)	(en %)	(en %)	(en %)	(en %)	(en %)
Tous les secteurs							
CANADA	2,5	3,1	2,8	2,9	2,6	2,8	3,2
Atlantique	2,6	3,9	4,2	5,7	3,9	3,2	3,0
Terre-Neuve-et-Labrador	3,3	5,0	6,6	7,5	6,0	-	4,4
Île-du-Prince-Édouard	2,2	3,1	4,9	-	3,2	6,0	-
Nouvelle-Écosse	2,2	3,7	2,4	2,5	2,3	2,5	2,5
Nouveau-Brunswick	2,8	3,4	2,9	3,1	2,3	3,3	3,2
Québec	2,4	2,8	2,1	2,5	2,1	2,2	2,0
Ontario	2,6	2,9	2,9	2,7	2,8	3,0	3,3
Prairies	3,9	4,2	4,3	3,6	5,4	3,7	3,9
Manitoba	2,6	2,4	4,0	2,8	5,4	3,0	3,2
Saskatchewan	3,5	2,9	3,9	3,2	4,2	3,9	3,8
Alberta	4,7	5,1	5,0	6,8	6,3	4,4	3,9
Colombie-Britannique	1,6	2,7	1,9	2,5	1,0	1,4	1,9
Territoires	2,9	3,1	3,0	-	3,0	-	3,1
Multiprovince	2,4	3,2	4,3	-	-	4,3	-
Fédéral	2,2	3,0	2,8	2,8	2,8	2,9	2,8
Secteur public							
CANADA	2,5	3,2	2,9	3,0	2,7	3,1	3,2
Atlantique	2,9	4,0	4,3	5,7	4,1	3,1	3,0
Terre-Neuve-et-Labrador	5,3	5,0	7,2	7,5	7,1	-	4,4
Île-du-Prince-Édouard	2,2	3,1	4,9	-	3,2	6,0	-
Nouvelle-Écosse	2,2	3,8	2,3	2,5	2,3	2,1	2,5
Nouveau-Brunswick	3,5	3,5	3,0	3,1	2,4	3,3	3,2
Québec	2,3	2,7	2,0	2,6	2,0	2,5	2,2
Ontario	2,7	3,0	2,8	2,8	2,8	2,8	2,9
Prairies	3,9	4,1	4,8	4,2	6,1	3,9	3,9
Manitoba	2,5	2,4	4,6	3,1	6,4	3,0	3,2
Saskatchewan	3,6	2,9	4,4	4,2	5,3	3,9	4,2
Alberta	4,7	4,9	5,1	6,8	6,3	5,0	3,9
Colombie-Britannique	1,4	2,7	2,2	2,5	0,2	1,9	-
Territoires	2,9	3,1	3,0	-	3,0	-	3,1
Multiprovince	-	-	-	-	-	-	-
Fédéral	2,2	3,1	2,9	2,9	2,9	2,9	3,4
Secteur privé							
CANADA	2,4	3,0	2,6	2,2	2,5	2,4	3,3
Atlantique	1,7	3,3	3,0	-	2,7	4,0	-
Terre-Neuve-et-Labrador	2,0	-	3,0	-	3,0	-	-
Île-du-Prince-Édouard	-	-	-	-	-	-	-
Nouvelle-Écosse	1,7	3,3	4,0	-	-	4,0	-
Nouveau-Brunswick	1,4	3,0	2,0	-	2,0	-	-
Québec	3,3	2,8	2,5	2,4	3,3	2,2	1,7
Ontario	2,3	2,8	3,1	2,1	2,4	3,1	3,9
Prairies	3,9	4,8	1,6	1,6	0,8	2,4	1,8
Manitoba	3,3	2,5	1,3	1,7	0,0	2,6	-
Saskatchewan	2,0	2,9	1,6	1,6	1,6	-	1,8
Alberta	5,0	5,5	2,3	-	-	2,3	-
Colombie-Britannique	2,0	1,7	1,4	-	1,9	1,3	1,9
Territoires	-	-	-	-	-	-	-
Multiprovince	2,4	3,2	4,3	-	-	4,3	-
Fédéral	2,2	2,6	2,6	2,4	2,8	3,0	2,6

Tableau 3

Nombre de conventions et de travailleurs visés, par région/sphère de compétence, selon l'année et le trimestre

	2000		2001		2002	
	Nombre de conventions	Nombre de travailleurs ('000)	Nombre de conventions	Nombre de travailleurs ('000)	Nombre de conventions	Nombre de travailleurs ('000)
Tous les secteurs						
CANADA	406	1 081,3	422	984,1	360	985,3
Atlantique	19	28,5	33	62,9	26	47,5
Terre-Neuve-et-Labrador	4	5,0	7	16,1	6	17,7
Île-du-Prince-Édouard	2	1,3	5	6,7	2	1,7
Nouvelle-Écosse	4	11,7	15	19,4	10	16,7
Nouveau-Brunswick	9	10,4	6	20,6	8	11,5
Québec	96	345,9	42	110,6	74	302,3
Ontario	150	286,9	180	308,5	136	314,3
Prairies	62	109,3	76	147,8	60	127,8
Manitoba	20	29,7	16	12,8	23	44,6
Saskatchewan	4	14,3	14	41,9	13	34,0
Alberta	38	65,2	46	93,1	24	49,2
Colombie-Britannique	38	67,7	34	167,1	32	92,8
Territoires	3	5,6	2	2,0	2	3,8
Multiprovince	3	2,8	8	13,8	1	1,0
Fédéral	35	234,7	47	171,6	29	95,8
Secteur public						
CANADA	303	918,0	258	690,3	256	775,4
Atlantique	10	20,6	25	55,5	22	42,9
Terre-Neuve-et-Labrador	3	2,0	7	16,1	5	15,2
Île-du-Prince-Édouard	2	1,3	5	6,7	2	1,7
Nouvelle-Écosse	2	10,6	8	13,3	8	15,6
Nouveau-Brunswick	3	6,7	5	19,4	7	10,5
Québec	76	322,0	18	25,8	58	268,7
Ontario	105	212,6	108	187,0	97	224,9
Prairies	58	106,0	55	118,1	48	111,3
Manitoba	19	28,6	9	7,2	17	37,2
Saskatchewan	3	13,8	12	40,6	8	27,9
Alberta	36	63,7	34	70,3	23	46,2
Colombie-Britannique	29	41,6	24	157,6	12	60,2
Territoires	3	5,6	2	2,0	2	3,8
Multiprovince	-	-	-	-	-	-
Fédéral	22	209,5	26	144,3	17	63,7
Secteur privé						
CANADA	103	163,3	164	293,8	104	209,9
Atlantique	9	7,8	8	7,3	4	4,6
Terre-Neuve-et-Labrador	1	3,0	-	-	1	2,5
Île-du-Prince-Édouard	-	-	-	-	-	-
Nouvelle-Écosse	2	1,1	7	6,1	2	1,1
Nouveau-Brunswick	6	3,7	1	1,2	1	1,0
Québec	20	23,8	24	84,7	16	33,6
Ontario	45	74,3	72	121,5	39	89,4
Prairies	4	3,2	21	29,7	12	16,6
Manitoba	1	1,1	7	5,7	6	7,4
Saskatchewan	1	0,6	2	1,2	5	6,1
Alberta	2	1,5	12	22,8	1	3,0
Colombie-Britannique	9	26,0	10	9,4	20	32,6
Territoires	-	-	-	-	-	-
Multiprovince	3	2,8	8	13,8	1	1,0
Fédéral	13	25,2	21	27,3	12	32,0

Tableau 3 (suite)

Nombre de conventions et de travailleurs visés, par région/sphère de compétence, selon l'année et le trimestre

	2002							
	1		2		3		4	
	Nombre de conventions	Nombre de travailleurs ('000)	Nombre de conventions	Nombre de travailleurs ('000)	Nombre de conventions	Nombre de travailleurs ('000)	Nombre de conventions	Nombre de travailleurs ('000)
Tous les secteurs								
CANADA	64	208.2	130	453.5	91	186.7	75	136.9
Atlantique	4	13.0	10	22.1	8	8.7	4	3.7
Terre-Neuve-et-Labrador	1	8.0	4	9.2	-	-	1	0.5
Île-du-Prince-Édouard	-	-	1	0.6	1	1.0	-	-
Nouvelle-Écosse	2	1.7	2	8.1	4	4.9	2	1.9
Nouveau-Brunswick	1	3.3	3	4.2	3	2.8	1	1.3
Québec	8	10.8	55	286.9	6	14.9	5	9.7
Ontario	22	78.9	34	84.8	36	66.6	44	84.0
Prairies	17	15.7	16	47.6	13	40.2	14	24.3
Manitoba	9	8.1	6	19.5	6	14.8	2	2.1
Saskatchewan	4	5.1	4	12.2	1	12.4	4	4.4
Alberta	4	2.5	6	15.9	6	13.0	8	17.8
Colombie-Britannique	4	47.6	6	9.6	20	34.1	2	1.6
Territoires	-	-	1	3.2	-	-	1	0.6
Multiprovince	-	-	-	-	1	1.0	-	-
Fédéral	9	42.1	8	19.4	7	21.2	5	13.1
Secteur public								
CANADA	45	174.3	105	406.0	48	103.6	58	91.6
Atlantique	4	13.0	8	18.6	6	7.6	4	3.7
Terre-Neuve-et-Labrador	1	8.0	3	6.7	-	-	1	0.5
Île-du-Prince-Édouard	-	-	1	0.6	1	1.0	-	-
Nouvelle-Écosse	2	1.7	2	8.1	2	3.8	2	1.9
Nouveau-Brunswick	1	3.3	2	3.2	3	2.8	1	1.3
Québec	4	4.2	50	256.4	1	2.8	3	5.3
Ontario	15	60.6	26	78.8	21	30.3	35	55.3
Prairies	13	12.0	13	40.9	9	34.8	13	23.6
Manitoba	7	6.3	5	16.4	3	12.4	2	2.1
Saskatchewan	2	3.2	2	8.7	1	12.4	3	3.6
Alberta	4	2.5	6	15.9	5	10.0	8	17.8
Colombie-Britannique	4	47.6	3	4.9	5	7.6	-	-
Territoires	-	-	1	3.2	-	-	1	0.6
Multiprovince	-	-	-	-	-	-	-	-
Fédéral	5	37.0	4	3.2	6	20.5	2	3.1
Secteur privé								
CANADA	19	33.9	25	47.5	43	83.1	17	45.4
Atlantique	-	-	2	3.5	2	1.1	-	-
Terre-Neuve-et-Labrador	-	-	1	2.5	-	-	-	-
Île-du-Prince-Édouard	-	-	-	-	-	-	-	-
Nouvelle-Écosse	-	-	-	-	2	1.1	-	-
Nouveau-Brunswick	-	-	1	1.0	-	-	-	-
Québec	4	6.7	5	10.6	5	12.1	2	4.4
Ontario	7	18.4	8	6.0	15	36.3	9	28.7
Prairies	4	3.7	3	6.7	4	5.5	1	0.7
Manitoba	2	1.8	1	3.2	3	2.5	-	-
Saskatchewan	2	1.9	2	3.5	-	-	1	0.7
Alberta	-	-	-	-	1	3.0	-	-
Colombie-Britannique	-	-	3	4.6	15	26.5	2	1.6
Territoires	-	-	-	-	-	-	-	-
Multiprovince	-	-	-	-	1	1.0	-	-
Fédéral	4	5.2	4	16.1	1	0.7	3	10.0

Tableau 4

Nombre de conventions et de travailleurs visés, par grand secteur industriel, avec ou sans clause d'IVC, selon l'année et le trimestre

	Conventions sans clause d'IVC				Conventions avec clause d'IVC				Toutes les conventions			
	Conv.	Dur. (en mois)	Trav. ('000)	Rajust. (en %)	Conv.	Dur. (en mois)	Trav. ('000)	Rajust. (en %)	Conv.	Dur. (en mois)	Trav. ('000)	Rajust. (en %)
Industries primaires												
2000	1	40.0	0.5	2.0	3	36.0	4.9	1.8	4	36.4	5.5	1.8
2001	4	40.9	3.3	3.1	2	45.5	3.1	2.1	6	43.1	6.4	2.6
2002	1	48.0	0.6	1.5	2	36.0	1.7	1.8	3	39.2	2.4	1.7
2002 I	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
II	1	48.0	0.6	1.5	-	-	-	-	1	48.0	0.6	1.5
III	-	-	-	-	2	36.0	1.7	1.8	2	36.0	1.7	1.8
IV	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Services publics												
2000	14	24.5	25.1	3.5	-	-	-	-	14	24.5	25.1	3.5
2001	10	26.4	12.5	2.6	4	47.0	9.8	2.3	14	35.5	22.3	2.5
2002	13	30.9	17.9	2.3	2	36.0	1.3	3.0	15	31.3	19.1	2.3
2002 I	3	19.1	6.1	3.3	-	-	-	-	3	19.1	6.1	3.3
II	5	40.1	6.4	0.7	-	-	-	-	5	40.1	6.4	0.7
III	3	34.2	4.1	2.9	-	-	-	-	3	34.2	4.1	2.9
IV	2	30.5	1.3	3.6	2	36.0	1.3	3.0	4	33.2	2.6	3.3
Construction												
2000	7	25.2	8.9	3.6	1	48.0	0.5	2.7	8	26.4	9.4	3.6
2001	62	34.8	191.6	3.2	3	60.0	2.5	3.5	65	35.1	194.1	3.2
2002	12	47.4	23.7	1.2	-	-	-	-	12	47.4	23.7	1.2
2002 I	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
II	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
III	12	47.4	23.7	1.2	-	-	-	-	12	47.4	23.7	1.2
IV	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Fabrication												
2000	36	33.5	47.4	2.2	17	35.8	21.7	3.6	53	34.2	69.0	2.7
2001	23	46.4	18.7	2.3	27	36.2	26.3	2.7	50	40.4	44.9	2.5
2002	25	40.8	32.2	2.9	19	36.9	54.6	3.7	44	38.3	86.8	3.4
2002 I	7	36.9	10.2	2.7	-	-	-	-	7	36.9	10.2	2.7
II	8	40.6	14.6	3.1	4	36.0	2.8	2.7	12	39.9	17.4	3.0
III	5	49.6	4.3	2.6	9	37.6	25.2	3.6	14	39.4	29.5	3.5
IV	5	42.1	3.2	2.8	6	36.3	26.6	4.0	11	37.0	29.7	3.9
Commerce de gros et de détail												
2000	12	53.8	33.0	1.9	2	71.4	10.6	1.0	14	58.1	43.6	1.7
2001	6	48.5	4.8	1.6	-	-	-	-	6	48.5	4.8	1.6
2002	17	40.7	39.2	2.0	1	36.0	5.2	1.4	18	40.1	44.4	1.9
2002 I	4	37.0	9.9	1.6	1	36.0	5.2	1.4	5	36.6	15.1	1.6
II	7	34.5	13.8	2.1	-	-	-	-	7	34.5	13.8	2.1
III	5	49.6	14.3	2.2	-	-	-	-	5	49.6	14.3	2.2
IV	1	36.0	1.2	1.8	-	-	-	-	1	36.0	1.2	1.8
Transport												
2000	14	39.0	41.1	2.7	5	34.3	53.6	2.2	19	36.3	94.7	2.4
2001	24	34.2	32.1	2.8	3	46.8	4.9	3.3	27	35.8	37.0	2.9
2002	10	40.0	26.2	2.7	2	37.7	3.5	2.9	12	39.7	29.7	2.7
2002 I	3	38.8	4.5	2.0	2	37.7	3.5	2.9	5	38.3	8.0	2.4
II	3	36.0	10.8	2.7	-	-	-	-	3	36.0	10.8	2.7
III	1	36.0	1.1	5.4	-	-	-	-	1	36.0	1.1	5.4
IV	3	45.3	9.8	2.7	-	-	-	-	3	45.3	9.8	2.7

Conv. - Nombre de conventions
Dur. - Durée moyenne de la convention
Trav. - Nombre de travailleurs
Rajust. - Rajustement annuel moyen (en %)

Tableau 4 (suite)

Nombre de conventions et de travailleurs visés, par grand secteur industriel, avec ou sans clause d'IVC, selon l'année et le trimestre

	Conventions sans clause d'IVC				Conventions avec clause d'IVC				Toutes les conventions			
	Conv.	Dur. (en mois)	Trav. ('000)	Rajust. (en %)	Conv.	Dur. (en mois)	Trav. ('000)	Rajust. (en %)	Conv.	Dur. (en mois)	Trav. ('000)	Rajust. (en %)
Information et culture												
2000	8	39.4	10.3	2.9	-	-	-	-	8	39.4	10.3	2.9
2001	6	34.5	8.9	3.2	1	60.0	1.1	2.9	7	37.4	10.1	3.2
2002	8	34.5	22.3	3.1	1	36.0	0.9	1.7	9	34.6	23.2	3.0
2002 I	1	36.0	1.0	3.0	-	-	-	-	1	36.0	1.0	3.0
II	3	35.7	14.2	3.1	1	36.0	0.9	1.7	4	35.7	15.1	3.1
III	4	31.9	7.1	3.0	-	-	-	-	4	31.9	7.1	3.0
IV	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Finance, immobilier et gestion												
2000	7	35.4	12.0	1.7	1	36.0	1.1	2.8	8	35.4	13.1	1.8
2001	12	37.1	14.6	2.2	-	-	-	-	12	37.1	14.6	2.2
2002	8	55.2	12.6	2.1	-	-	-	-	8	55.2	12.6	2.1
2002 I	2	43.6	1.1	3.4	-	-	-	-	2	43.6	1.1	3.4
II	1	24.0	0.8	0.0	-	-	-	-	1	24.0	0.8	0.0
III	2	59.0	8.7	1.9	-	-	-	-	2	59.0	8.7	1.9
IV	3	57.3	1.9	3.2	-	-	-	-	3	57.3	1.9	3.2
Éducation, santé et services sociaux												
2000	201	38.2	503.6	2.6	1	36.0	0.9	4.7	202	38.2	504.5	2.6
2001	164	28.7	301.8	3.5	5	36.8	101.3	2.8	169	30.7	403.1	3.3
2002	174	23.0	503.2	3.0	2	36.0	1.9	3.9	176	23.1	505.1	3.0
2002 I	31	34.4	119.2	3.1	-	-	-	-	31	34.4	119.2	3.1
II	79	16.1	270.6	2.8	1	36.0	0.9	2.2	80	16.2	271.5	2.8
III	25	29.3	56.7	3.4	1	36.0	1.0	5.4	26	29.4	57.7	3.4
IV	39	25.8	56.7	3.2	-	-	-	-	39	25.8	56.7	3.2
Loisirs et hôtellerie												
2000	6	46.2	7.7	3.0	-	-	-	-	6	46.2	7.7	3.0
2001	4	36.0	6.4	4.0	-	-	-	-	4	36.0	6.4	4.0
2002	9	44.9	8.7	2.5	1	36.0	0.6	2.4	10	44.3	9.3	2.5
2002 I	-	-	-	-	1	36.0	0.6	2.4	1	36.0	0.6	2.4
II	1	48.0	3.5	1.7	-	-	-	-	1	48.0	3.5	1.7
III	7	41.8	4.3	3.3	-	-	-	-	7	41.8	4.3	3.3
IV	1	48.0	0.9	1.7	-	-	-	-	1	48.0	0.9	1.7
Administration publique												
2000	69	25.9	293.2	2.3	1	36.0	5.3	2.4	70	26.1	298.5	2.3
2001	56	32.5	204.0	3.1	6	36.0	36.5	2.7	62	33.1	240.6	3.0
2002	50	30.1	226.5	2.6	2	36.0	2.2	2.6	52	30.1	228.7	2.6
2002 I	7	36.2	44.8	2.8	2	36.0	2.2	2.6	9	36.2	47.0	2.8
II	15	25.5	113.0	2.4	-	-	-	-	15	25.5	113.0	2.4
III	15	32.5	34.6	2.7	-	-	-	-	15	32.5	34.6	2.7
IV	13	34.5	34.1	2.9	-	-	-	-	13	34.5	34.1	2.9

Conv. - Nombre de conventions
Dur. - Durée moyenne de la convention
Trav. - Nombre de travailleurs
Rajust. - Rajustement annuel moyen (en %)

Tableau 5

Rajustements salariaux des taux de base, nombre de conventions et de travailleurs visés, selon l'année et le trimestre

	2000	2001	2002	2002			
				1	2	3	4
Toutes les industries							
Rajustements salariaux	2.5	3.1	2.8	2.9	2.6	2.8	3.2
Nombre de conventions	406	422	360	64	130	91	75
Nombre de travailleurs ('000)	1 081.3	984.1	985.3	208.2	453.5	186.7	136.9
Secteur privé							
Rajustements salariaux	2.4	3.0	2.6	2.2	2.5	2.4	3.3
Nombre de conventions	103	164	104	19	25	43	17
Nombre de travailleurs ('000)	163.3	293.8	209.9	33.9	47.5	83.1	45.4
Secteur public							
Rajustements salariaux	2.5	3.2	2.9	3.0	2.7	3.1	3.2
Nombre de conventions	303	258	256	45	105	48	58
Nombre de travailleurs ('000)	918.0	690.3	775.4	174.3	406.0	103.6	91.6
Compétence fédérale							
Rajustements salariaux	2.1	3.0	2.9	2.9	3.9	2.8	3.4
Nombre de conventions	18	17	11	3	2	4	2
Nombre de travailleurs ('000)	154.8	131.5	54.8	33.5	1.3	16.9	3.1
Sociétés de la couronne							
Rajustements salariaux	2.2	3.7	2.8	2.9	2.1	3.0	-
Nombre de conventions	3	7	6	2	2	2	-
Nombre de travailleurs ('000)	46.6	9.1	8.9	3.5	1.9	3.6	-
Administration provinciale							
Rajustements salariaux	2.6	3.2	2.3	2.6	2.4	1.9	2.4
Nombre de conventions	37	26	23	3	13	4	3
Nombre de travailleurs ('000)	114.4	86.2	135.0	9.9	113.0	8.4	3.8
Administration locale							
Rajustements salariaux	2.5	2.6	3.0	3.0	2.8	3.4	3.0
Nombre de conventions	33	28	29	4	6	8	11
Nombre de travailleurs ('000)	69.2	38.3	60.8	4.5	16.9	10.4	29.0
Éducation, santé et services sociaux							
Rajustements salariaux	2.6	3.3	3.0	3.1	2.8	3.4	3.3
Nombre de conventions	200	167	176	31	80	27	38
Nombre de travailleurs ('000)	501.9	400.5	504.1	119.2	271.5	60.2	53.2
Services publics							
Rajustements salariaux	3.6	2.7	3.0	3.1	2.2	2.9	3.3
Nombre de conventions	12	13	11	2	2	3	4
Nombre de travailleurs ('000)	31.0	24.7	11.8	3.7	1.4	4.1	2.6

Tableau 6

Indicateurs économiques choisis, selon l'année et le trimestre

				2002			
	2000	2001	2002	1	2	3	4
Réglements salariaux (%)	2,5	3,1	2.8	2,9	2,6	2,8	3.2
Secteur public (%)	2,5	3,2	2.9	3.0	2,7	3.1	3,2
Secteur privé (%)	2,4	3,0	2.6	2.2	2,5	2,4	3,3
Conventions en vigueur (%)	2,3	2,8	2,8	2,9	3,0	2,8	2,6
Secteur public (%)	2,2	2,9	2,9	3,1	3,0	2,8	2,7
Secteur privé (%)	2,4	2,6	2.7	2,6	2,8	2,7	2,5
Indice des prix à la consommation							
Taux de variation[1]	2,7	2,6	2.2	1,5	1,3	2,3	3,8
PIB[2] au prix de base[3]							
Taux de variation[1]	4,7	1,4	3,1	1,6	3.1	3,6	4,0
Taux de productivité du travail (%)	1,9	0,4	1,1	1,1	1,4	1,5	0,5
Coût unitaire de la main-d'œuvre (%)	3,7	2,8	1,2	1,0	0,9	0,9	2,0
Taux de chômage[3]	6,8	7,2	7,7	7,8	7,6	7,6	7,6
Emploi (en milliers)[3]	14 910	15 077	15 412	15 199	15 339	15 470	15 597
Taux de variation[1]	2,6	1,1	2,2	1,1	1,8	2,7	3,4
Gains hebdomadaires moyens[3]	653,50 $	665,09 $	677,84 $	672,98 $	675,72 $	678,70 $	684,02 $
Taux de variation[1]	2,3	1,8	1,9	1,8	2,1	1,7	2,0
Gains horaires	16,50 $	16,79 $	17,11 $	17,10 $	17,14 $	17,10 $	17,09 $
Taux de variation[1]	2,8	1,6	1,9	3,0	2,7	0,9	0,2

[1] Taux de variation par rapport à la même période l'année précédente.

[2] PIB: produit intérieur brut au prix de base (1997).

[3] Données désaisonnalisées.

NOTES TECHNIQUES

Les renseignements contenus dans le présent rapport sont extraits des conventions collectives au Canada visant 500 travailleurs ou plus, dans l'ensemble des industries. Quelques conventions ont été exclues, soit celles où les travailleurs sont rémunérés à la pièce ou selon le nombre de kilomètres parcourus.

L'industrie de la construction est exclue avant 1983.

Le taux de base

Le taux de base est celui qui s'applique à la catégorie des ouvriers qualifiés, la plus faiblement rémunérée dans le groupe de négociation. En général, le taux de base est le taux de salaire d'une classe d'emploi composée de manoeuvres et de travailleurs spécialisés. Tel n'est cependant pas le cas pour les conventions qui ne s'appliquent qu'aux travailleurs qualifiés et aux professionnels.

Puisque seul le taux de base d'une convention est utilisé, les données sur les variations en pourcentage qui en résultent ne reflètent pas nécessairement les variations moyennes des salaires de tous les travailleurs du groupe de négociation. Ainsi, lorsqu'une augmentation générale est négociée pour toutes les catégories, en cents l'heure (ou autrement en argent), les calculs à partir du taux de base donnent des résultats plus élevés que les calculs à partir de tout autre taux plus élevé, y compris le taux moyen. Dans le cas des négociations concernant différentes catégories où les augmentations en pourcentage ou en argent varient, le calcul à partir du taux de base peut donner des résultats supérieurs ou inférieurs à ceux du calcul effectué à partir du taux moyen. Lorsqu'une augmentation générale est négociée en pourcentage pour toutes les catégories, le calcul à partir du taux de base donne des résultats analogues à ceux du calcul basé sur tout autre taux, y compris le taux moyen. Il y aurait lieu de noter qu'on ne dispose pas de renseignements sur les taux moyens de tous les travailleurs d'un groupe de négociation.

Augmentation effective des salaires

L'augmentation effective des salaires se définit comme l'augmentation des taux de rémunération comprenant les paiements prévus en vertu des **clauses d'indemnité de vie chère (IVC)**. On prévoit les versements à effectuer en vertu de ces clauses en chiffrant les caractéristiques des clauses d'IVC de chaque convention et en utilisant les augmentations effectives de l'indice des prix à la consommation (IPC) qui sont disponibles et un taux d'inflation projeté pour la période restante de chaque convention collective. Dans les trimestres suivants, ces prévisions seront réévaluées à l'aide de nouvelles valeurs d'IPC, à mesure que celles-ci deviendront disponibles.

Dans le présent rapport, quand les données effectives du taux d'inflation n'étaient pas disponibles, nous avons simulé un **taux d'inflation de 2,0 %**. Ce chiffre se fonde sur la moyenne des prévisions de taux d'inflation produits par des agences de recherche et des institutions financières. Le sommaire des taux d'inflation prévus par ces institutions ne constitue en aucune façon une prévision officielle de Développement des ressources humaines Canada. Lorsque d'autres taux d'inflation sont utilisés, les taux d'augmentation de salaire pour les nouveaux règlements peuvent changer. Le taux d'inflation prévu sera révisé périodiquement afin de refléter les conditions économiques courantes.

En faisant intervenir des prévisions raisonnables des versements futurs effectués en vertu des clauses d'IVC, la notion d'augmentation salariale effective facilite une comparaison exacte des conventions avec ou sans clause d'IVC et permet, toutes conventions confondues, d'obtenir une meilleure mesure des règlements salariaux.

Secteurs public et privé

La principale unité d'observation est l'unité de négociation collective; toutefois, la désignation aux fins de l'inclusion dans le secteur public se fonde sur les caractéristiques de l'employeur avec lequel une unité négocie. La mention de ces caractéristiques rend les lignes directrices conformes aux expressions « unités institutionnelles » ou « entités » utilisées par Statistique Canada.

Même si les critères s'appliquent uniquement à la classification du secteur public, *le secteur privé est défini par défaut*.

Les unités de négociation du secteur public négocient les salaires ou les autres conditions de travail avec un

employeur qui fait partie d'une administration publique ou d'une entreprise publique ou un agent de celles-ci. Ce qui distingue ces deux groupes, c'est que l'un a des activités « non commerciales » (administration publique) tandis que l'autre a des activités « commerciales » (entreprise publique).

Administration publique (non commerciale)

L'administration publique englobe toutes les entités non commerciales contrôlées par les gouvernements et financées principalement au moyen d'impôts ou d'autres fonds publics. Ces entités fournissent des biens et (ou) services gratuitement ou à des prix indépendants du marché, puisqu'elles ne visent pas à faire des profits.

Les sous-secteurs de l'administration publique sont indiqués ci-après :

(1) ***administration fédérale***
Dans l'administration fédérale, la négociation collective est régie par la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* (parties 1 et 2) et par la *Loi sur les relations de travail au Parlement*.

(2) ***administrations provinciales et territoriales***
- a) services administratifs;
- b) organismes ou institutions dans le domaine des soins de santé, de l'enseignement ou des services sociaux :
  - (i) hôpitaux publics,
  - (ii) établissements provinciaux de soins pour bénéficiaires internes,
  - (iii) universités,
  - (iv) collèges, institutions professionnelles,
  - (v) entreprises commerciales de services sociaux,
  - (vi) établissements provinciaux d'enseignement élémentaire et secondaire.

(3) ***services des administrations locales***
- a) organismes des administrations locales comme les municipalités, les conseils, les commissions;
- b) conseils scolaires;
- c) services sociaux : établissements au niveau local dont l'activité principale consiste à offrir uniquement des soins à domicile, par exemple les foyers pour personnes âgées, aveugles ou séniles, les pensions pour les personnes âgées, les garderies, les refuges.

Entreprise publique (commerciale)

Les activités commerciales du secteur public se divisent en trois grands sous-groupes, selon le degré de contrôle exercé par l'administration publique :

(1) ***contrôle direct***
L'entreprise est contrôlée directement par une administration publique si l'une des conditions suivantes s'applique :
- (a) l'administration publique détient directement plus de 50 % des participations avec droit de vote;
- (b) l'administration publique a une option irrévocable ou le droit d'acquérir des actions, ou bien elle a une dette convertible ou un droit sur l'actif qu'elle peut réaliser à sa discrétion.

(2) ***contrôle effectif***
Une entreprise est contrôlée de fait par une administration publique si l'une des conditions suivantes s'applique :
- (a) l'administration publique a un droit de vote important, où « important » signifie :
  - (i) sa part est le bloc de participation avec droit de vote le plus considérable; et
  - (ii) sa part représente plus de 33,3 % de la participation avec droit de vote; et
  - (iii) le bloc est plus grand que le pourcentage combiné de deux autres blocs les plus importants;
- (b) l'entreprise déclare qu'elle est de fait contrôlée par une administration publique;
- (c) il existe une méthode ou une variété de méthodes (par exemple droit de vote important, ententes techniques, gestion des approvisionnements ou contrat d'approvisionnement, contrats de gestion, coordination des conseils d'administration, etc.).

(3) ***contrôle indirect***
Une entreprise commerciale est sous le contrôle indirect d'une administration publique si cette administration exerce un contrôle direct ou effectif sur une entreprise publique qui elle-même exerce un contrôle direct ou effectif sur cette entreprise commerciale.

Dispositions particulières des conventions collectives

par Marie-Ève Bédard
Direction de l'information sur les milieux de travail
Programme du travail, Développement des ressources humaines Canada

L'arbitrage d'intérêts et l'arbitrage de droit au Canada

Introduction

Étape finale de la procédure de règlement des griefs et dernier recours dans le processus de négociation collective, l'arbitrage constitue une solution efficace advenant une impasse entre deux parties contractantes. Le présent article décrit, exemples à l'appui, les différents types d'arbitrage reliés à la résolution des conflits d'intérêts et des conflits de droit.

Définition de l'arbitrage

L'arbitrage est une formule de règlement des conflits de travail qui implique l'intervention d'une tierce partie, neutre et distincte des deux parties contractantes (Hébert, 1992). Différent de la médiation et de la conciliation qui visent un rapprochement entre les parties, l'arbitrage se conclut par un jugement quasi judiciaire rendu par un arbitre seul ou un tribunal d'arbitrage.

Types d'arbitrage

L'arbitrage peut être utilisé afin de régler deux types de conflits : les *conflits d'intérêts* qui surviennent lors de la négociation ou du renouvellement d'une convention collective, et les *conflits de droit* relatifs à l'application et à l'interprétation d'une convention collective en vigueur.

Principaux types de conflits

	Différend	Grief	Mésentente
Objet	Négociation (pour toute l'unité)	Convention (application à un ou plusieurs salariés)	Aucun point de référence
Moment	Pendant la négociation	Pendant la durée de la convention collective	Pendant la durée de la convention collective
Nature	Conflit d'intérêts	Conflit de droit	Conflit d'intérêts

Source : Hébert, G., *1992. Traité de négociation collective.* Éditions Gaétan Morin.

Arbitrage d'intérêts

L'arbitrage d'intérêts est utilisé pour régler les différends qui surgissent lors d'une négociation. Dans un tel cas, l'employeur et le syndicat produisent devant l'arbitre ou le tribunal d'arbitrage, les éléments sur lesquels leurs intérêts respectifs divergent. De ce fait, les deux parties cherchent à établir des normes qui régiront leurs rapports mutuels pendant la durée de la prochaine convention collective (Hébert et al. 2003).

Trois types d'arbitrage d'intérêts font partie intégrante du système canadien : l'arbitrage volontaire, l'arbitrage obligatoire et l'arbitrage de la première convention collective.

Arbitrage volontaire

Lorsque deux parties demandent conjointement et volontairement la nomination d'un arbitre afin de résoudre leur différend, celui-ci peut ou non prendre en compte leurs représentations, mais c'est lui qui prendra la décision finale quant au différend. Cette décision équivaut à une convention collective signée entre les deux parties. À ce titre, les parties peuvent la modifier d'un commun accord, tout comme s'il s'agissait d'une convention collective (Hébert 1992). En cas de non-respect de la décision de l'arbitre par l'une des deux parties, l'autre peut déposer un recours juridique afin que la partie en faute s'y soumette.

(*Code canadien du travail*, Alberta)

Arbitrage volontaire d'intérêts
Entente re Conseil d'arbitrage volontaire
93(1) *Les parties en conflit peuvent convenir par écrit de référer le différend devant un conseil d'arbitrage volontaire, composé de un ou de trois membres, dont la décision aura force exécutoire.*

(2) Les parties feront notification d'une entente au ministre aux termes du paragraphe (1).
1988 cL-1.2 s91 [Traduction]

Conseil d'arbitrage volontaire
94 *Si les parties qui parviennent à une entente en vertu de l'article 93 ne nomment pas un conseil d'arbitrage volontaire composé de un ou de trois membres, l'une des parties pourra le notifier au ministre qui enjoindra les parties en conflit à désigner un conseil d'arbitrage volontaire conformément à la Section 20.*
1988 cL-1.2 s93 [Traduction]

Compétences du Conseil d'arbitrage volontaire
95 (1) *Si un conseil d'arbitrage volontaire ne parvient pas à conclure une entente dans les 20 jours qui suivent la notification du litige à un membre d'un conseil formé d'un seul membre ou au président d'un conseil de trois membres ou après une période convenue entre les parties ou fixée par le ministre, le conseil d'arbitrage volontaire rendra un jugement arbitral concernant tous les points en litige.*
(2) *Le jugement rendu par un conseil d'arbitrage volontaire a force exécutoire pour les parties en conflit et sera intégré aux dispositions d'une convention collective.*
1988 cL-1.2 s93 [Traduction]

Arbitrage obligatoire

Pour certains regroupements professionnels, comme les policiers ou les pompiers employés par un corps municipal, le droit de grève est interdit afin d'assurer de façon continue la sécurité des citoyens. Ce droit étant interdit, la *loi* impose l'arbitrage obligatoire et exécutoire lorsque les parties éprouvent des difficultés pour régler un différend.

(*Code canadien du travail*, Alberta)

Conseil d'arbitrage obligatoire d'intérêts
Application et interdiction de grève et de lockout
96 (1) *Cette section s'applique à ce qui suit:*
(a) les pompiers et, dans la mesure où ils négocient collectivement avec les pompiers, les municipalités et les établissements métis;
(b) les employeurs qui gèrent les hôpitaux approuvés en vertu de la Hospitals Act, et tous leurs employés.
(2) *Aucun employé, syndicat, employeur, ni aucune organisation de ces employeurs, qui relèvent de cette section ne pourront se mettre en grève ou en lockout, appeler à une grève ou à un lockout ou menacer de déclencher une grève ou un lockout.*
(3) *Cette section s'applique nonobstant toute autre disposition de cette Loi.*
1988 cL-1.2 s94; 1988 c22 s16 [Traduction]

Arbitrage de la première convention collective

Cette pratique consiste à imposer un processus d'arbitrage lorsque deux parties négocient une première convention collective et que le ministre du Travail est convaincu de l'impossibilité pour les parties d'en arriver à une entente. Ainsi, au fédéral et dans six provinces (Terre-Neuve-et-Labrador, Québec, Ontario,[1] le ministre du Travail peut, à la demande de l'une des parties, référer le différend à la Commission des relations du travail ou, dans le cas du Québec, à la Direction générale des relations de travail, qui sont chargées de déterminer les modalités de la première convention collective qui liera les parties. De ce fait, suite à l'obtention du point de vue des parties, le processus d'arbitrage se conclut par la définition du contenu de la première convention par les autorités nommées. Toutefois, les deux parties sont aptes à modifier, en tout temps et d'un commun accord, les dispositions de la convention collective.

Généralement, un faible pourcentage des premières conventions collectives nécessite un arbitrage. Par exemple au Québec, pour la période allant de 1979 à 2001, environ 11 % des premières conventions collectives ont fait l'objet d'une demande d'arbitrage (Marotte et Paré, 2002)

(*Code canadien du travail*)

Première convention collective
Renvoi au Conseil
80. (1) *Si l'avis de négociation collective visé à l'article 48 se rapporte à la première convention collective à conclure entre les parties quant à l'unité de négociation pour laquelle l'agent négociateur a été accrédité et que les conditions énoncées aux alinéas 89(1)a) à d) ont été remplies, le ministre peut, s'il le juge utile, ordonner au Conseil de faire enquête sur le différend et, si celui-ci l'estime indiqué, de fixer les modalités de la première convention collective entre les parties.*

Établissement de la première convention par le Conseil
(2) *Le Conseil doit se conformer aux instructions que le ministre lui donne aux termes du paragraphe (1); s'il fixe les modalités de la première convention collective, celles-ci constituent la convention et lient les parties et les employés de l'unité de négociation tant qu'elles ne sont pas modifiées par consentement mutuel écrit des parties.*

Fixation des modalités
(3) *En fixant les modalités de la première convention collective, le Conseil doit donner aux parties la possibilité de présen-*

[1] L'île-du-Prince-Édouard se joindra à ce groupe dès que les dispositions législatives des lois de 1994 entreront en vigueur.

ter des éléments de preuve et leurs arguments. Il peut tenir compte des points suivants :
a) la mesure dans laquelle les parties ont négocié de bonne foi pour tenter de conclure la convention;
b) les conditions d'emploi ayant fait l'objet d'éventuelles négociations collectives pour des employés exerçant des fonctions identiques ou analogues, dans des circonstances identiques ou analogues, à celles des employés de l'unité de négociation;
c) toutes autres questions susceptibles d'aider à en arriver à des conditions justes et raisonnables dans les circonstances.

Durée de la convention
(4) *La première convention collective est en vigueur pendant les deux ans qui suivent la date de la fixation de ses modalités par le Conseil.*
L.R. (1985), ch. L-2, art. 80; 1998, ch. 26, art. 34.

Arbitrage de droit

L'arbitrage de droit est utilisé lorsqu'un grief concernant une clause de la convention collective en vigueur est déposé et n'a pas été réglé lors de la procédure interne de règlement des griefs. L'arbitrage de droit est divisé en deux catégories distinctes, à savoir l'arbitrage régulier et l'arbitrage accéléré.

Arbitrage de droit

L'arbitrage régulier consiste à présenter le litige devant une tierce personne impartiale selon les règles et les procédures généralement observées ou reconnues (Bernatchez 2002). Seuls l'arbitre ou le tribunal d'arbitrage sont habilités à rendre un jugement face au problème soulevé par les parties.

(Société Radio-Canada et la Guilde canadienne des médias, unité des services administratifs, 039700 – 1999-04-06 à 2001-12-21)

Arbitrage
Si l'affaire n'est pas résolue par la procédure de règlement des griefs et si elle est renvoyée à l'arbitrage normal, le processus suivant sera suivi.

Les parties choisissent conjointement un arbitre dans les quinze (15) jours qui suivent la réunion du comité national des griefs. Si elles n'arrivent pas à s'entendre sur le choix de l'arbitre, elles demandent au ministre du Travail d'en nommer un.

Au plus tard dix (10) jours après que l'arbitre a accepté d'entendre l'affaire, la Société et le Syndicat lui présentent un exposé conjoint, ou des exposés séparés, décrivant les faits du grief et les questions qu'ils lui demandent de trancher. Une audience aura lieu en un lieu et à une date déterminés par l'arbitre afin que les parties aient la possibilité de produire d'autres éléments de preuve et de présenter leurs arguments. L'arbitre communique les motifs écrits de sa décision au plus tard trois (3) mois après l'audience, laquelle décision sera sans appel et liera toutes les parties.

Dans sa décision, l'arbitre s'en tiendra à l'examen de la question telle qu'elle est formulée dans l'exposé ou les exposés mentionnés plus haut ainsi qu'aux dispositions de la présente convention, après avoir tenu une audience en un lieu et à une date qu'il aura déterminés dans le but de permettre aux parties de produire d'autres éléments de preuve et de présenter leurs arguments. L'arbitre ne doit d'aucune façon modifier ou proroger quelque disposition de la convention collective que ce soit.

Arbitrage de droit accéléré

Cette forme d'arbitrage s'accompagne souvent d'une procédure de médiation. Une fois adoptée la procédure de médiation, la mésentente est présentée à un seul arbitre qui prendra la décision appropriée suite à des audiences concises et des délais plus courts à chaque étape de la procédure. Les parties s'entendent afin d'engager une procédure de règlement des griefs non soumise au contrôle judiciaire qui permette une réduction des délais et des coûts connexes.

(Conseil du Trésor et Syndicat des agents correctionnels du Canada, 0932105 – 2001-04-02 à 2002-05-31)

Arbitrage accéléré des griefs
Les parties conviennent que tout grief arbitrable peut être renvoyé au processus suivant d'arbitrage accéléré :
a) À la demande de l'une ou l'autre des parties, tout grief qui a été transmis à l'arbitrage peut être traité par voie d'arbitrage accéléré avec le consentement des deux parties.
b) Une fois que les parties conviennent qu'un grief donné sera traité par voie d'arbitrage accéléré, l'Agent négociateur présente à la Commission des relations de travail de la fonction publique (CRTFP) la déclaration de consentement signée par l'auteur du grief ou par l'Agent négociateur.
c) Les parties peuvent procéder par voie d'arbitrage accéléré avec ou sans un énoncé conjoint des faits. Lorsqu'elles parviennent à établir un énoncé des faits de la sorte, les parties le soumettent à la CRTFP ou à l'arbitre dans le cadre de l'audition de la cause.
d) Aucun témoin ne sera admis à comparaître devant l'arbitre.
e) La CRTFP nommera l'arbitre, qu'elle choisira parmi ses commissaires qui comptent au moins trois années d'expérience à ce titre.
f) Chaque séance d'arbitrage accéléré se tiendra à Ottawa à moins que les parties et la CRTFP ne conviennent d'un autre endroit. Le calendrier de l'audition des causes sera établi conjointement par les parties et la CRTFP, les causes seront inscrites au rôle des causes de la CRTFP.
g) L'arbitre rendra une décision de vive voix qui sera consignée et initialée par les représentants des parties. Cette décision rendue de vive voix sera confirmée par écrit par l'arbitre dans les cinq jours suivant l'audience. À la demande de l'arbitre, les parties pourront autoriser une modification aux conditions énoncées ci-dessus, dans un cas particulier.
h) La décision de l'arbitre est définitive et exécutoire pour toutes les parties, mais ne constitue pas un précédent. Les parties conviennent de ne pas renvoyer la décision à la Cour fédérale.

(Société canadienne des postes et l'Association des officiers des postes du Canada, 0405908 – 2001-04-01 à 2003-03-31)

Arbitrage accéléré
16.9 Au lieu d'être renvoyé en arbitrage formel, dont la procédure est énoncée dans les paragraphes précédents, un grief peut être référé à une personne choisie au préalable qui entend le grief et qui rend sa décision immédiatement à la fin de l'audition. Les décisions ne servent d'aucune façon à modifier une quelconque partie de la convention et sont prises sans porter préjudice à des cas semblables ou sans créer de précédent. Les parties sont tenues de se conformer à ces décisions qui sont définitives et le grief en question doit être considéré comme réglé définitivement.

Au Canada, il existe actuellement 207 conventions collectives qui comportent une clause d'arbitrage accéléré, touchant ainsi 900 960 employés. Parmi celles-ci, 57,5 % ont été ratifiées dans le secteur public (737 080 employés) et 42,5 % dans le secteur privé (163 880 employés).

Près de 70,0 % des conventions comprenant une clause d'arbitrage accéléré sont réparties sur trois secteurs comme suit : 35,8 % des conventions visant 433 540 employés se trouvent dans le secteur de l'éducation, de la santé et des services sociaux; 19,3 % se situent dans le secteur de la fabrication, et 13,0 % dans le secteur du transport.

Toutefois, il est possible que deux parties contractantes aient recours à l'arbitrage accéléré sans que leur convention collective en mentionne les termes ou la procédure. Dans certaines administrations, le *code du travail* prévoit l'utilisation facultative de cette procédure. Par exemple, le *code du travail* de la Colombie-Britannique contient une disposition sur l'arbitrage accéléré, de même qu'un service pour guider les parties dans cette procédure. Ce qui expliquerait la présence, dans cette province, de la plus grande proportion de conventions collectives courantes (27,1 %) stipulant une clause d'arbitrage accéléré.

Viennent ensuite les provinces de l'Ontario et du Québec avec des proportions s'élevant respectivement à 23,7 % et 19,3 % des 207 conventions canadiennes contenant une clause d'arbitrage accéléré. Au Québec, les parties peuvent avoir recours aux services d'un tribunal d'arbitrage accéléré.

Rôle de l'arbitre ou du tribunal d'arbitrage

Le rôle de l'arbitre seul ou le cas échéant, du tribunal d'arbitrage, consiste essentiellement à rendre un jugement par rapport au problème présenté par les deux parties, en rendant une sentence arbitrale exécutoire.

(L'Union des artistes et ARTV Inc., 1289301 – 2002-02-28 à 2003-03-01)

9.2.5 Dans l'exercice de ses fonctions, l'arbitre peut :
a) interpréter une loi ou un règlement dans la mesure où il est nécessaire de le faire pour décider d'un grief;
b) maintenir ou rejeter un grief en totalité ou en partie et établir la compensation qu'il juge équitable pour la perte subie;
c) fixer le montant dû en vertu d'une sentence qu'il a rendue;
d) ordonner le paiement d'un intérêt au taux fixé par le règlement adopté en vertu de l'article 28 de la Loi sur le ministère du Revenu (L.R.Q., c. M-31), et ce, à compter du dépôt du grief;
e) rendre toute ordonnance utile à la sauvegarde des droits des parties.

Contrairement à un tribunal composé de trois arbitres à l'instar des autres provinces canadiennes, au Québec, le recours au conseil d'arbitrage a été retiré du *Code du travail* en 1983. Dans le cadre de ce recours, chaque partie désignait son représentant au conseil où les membres « partiaux » choisissaient un troisième membre qui agissait comme président (Hébert 1992). Par conséquent, le *Code du travail* du Québec exige que les différends soient présentés à un arbitre unique. Cependant, il est important de souligner qu'au Québec, le conseil d'arbitrage est en quelque sorte rétabli dans les faits puisque l'arbitre désigné pour trancher un différend doit être assisté de deux assesseurs qui participent au débat, sans toutefois prendre part à la décision finale.

Bibliographie

BERNATCHEZ, J.-C., *La convention collective : Savoir la négocier, l'interpréter, l'appliquer*, 2002.

HÉBERT, G. *Traité de négociation collective*, Gaétan Morin Éd., 1992.

HÉBERT, G., TRUDEAU, G., BOURQUE, R., GRANT, M., GILES, A., VALLÉE, G. ET JALETTE, P. *La convention collective au Québec*, Gaétan Morin Éd., 2003.

MAROTTE, J. et PARÉ, F. *L'arbitrage de première convention collective : Un portrait statistique, 1978-2001*, Ministère du Travail, Gouvernement du Québec, 2002.

GOUVERNEMENT DE L'ALBERTA, *Labour relations code*.

GOUVERNEMENT DU CANADA, *Code canadien du travail, partie 1*.

Références de conventions collectives*

(0397007) Société Radio-Canada et la Guilde canadienne des médias (unité des services administratifs)

(0405908) Société canadienne des postes et l'Association des officiers des postes du Canada

(0932105) Conseil du Trésor et Syndicat des agents correctionnels du Canada

(1289301) L'Union des artistes et ARTV Inc.

---

* Ces conventions collectives sont disponibles en format intégral dans La Négothèque, une base de données consultable à : **http://drhc.gc.ca/travail/nego/.**

ARRÊTS DE TRAVAIL

Direction de l'information sur les milieux de travail
Programme du travail, Développement des ressources humaines Canada

Quatrième trimestre 2002 (500 travailleurs ou plus)

Il y a eu 13 arrêts de travail impliquant plus de 500 travailleurs au cours du quatrième trimestre 2002. Trois arrêts de travail majeurs représentent près de 74 % de jours-personnes non travaillés. Le conflit entre Vidéotron Ltée. et le Syndicat canadien de la fonction publique engendre à lui seul 136 400 jours-personnes non travaillés, soit un peu plus de 51 %. Au Québec, l'arrêt de travail des 500 employés de La Fonderie Horne Noranda a occasionné 32 500 jours-personnes non travaillés. Ce nombre représente 12 % du total de jours-personnes non travaillés au cours de ce dernier trimestre. Enfin, la grève chez British Columbia Terminal Elevator Operators' Association Ltd. et le British Columbia Government and Service Employees' Union impliquant 500 employés a entraînée 26 000 jours-personnes non travaillés. Ces deux derniers arrêts de travail représentent près de 22 % du nombre total de jours-personnes non travaillés.

Tableau 1

Principaux arrêts de travail par sphère de compétence, quatrième trimestre 2002

Compétence	Arrêts	Travailleurs en cause	Jours-personnes non travaillés
Terre-Neuve-et-Labrador	1	930	8630
Île-du-Prince-Édouard	-	-	-
Nouvelle-Écosse	-	-	-
Nouveau-Brunswick	1	957	2870
Québec	4	2750	50110
Ontario	1	800	8800
Manitoba	1	1200	7710
Saskatchewan	1	600	7290
Alberta	-	-	-
Colombie-Britannique	-	-	-
Territoires	-	-	-
Multiprovince	-	-	-
Total provinces	**9**	**7237**	**85410**
Code canadien du travail - Partie I	4	5800	179420
Administration fédérale	-	-	-
Total Fédéral	4	5800	179420
Total	**13**	**13037**	**264830**

Source : Direction de l'information sur les milieux de travail

Tableau 2

Principaux arrêts de travail par secteur industriel, quatrième trimestre 2002

Secteur industriel	Arrêts	Travailleurs en cause	Jours-personnes non travaillés
Industries primaires	-	-	-
Services publics	-	-	-
Construction	-	-	-
Fabrication	1	500	32500
Commerce de gros et de détail	1	850	11900
Transport	2	2700	35820
Information et culture	2	3400	144110
Finance, immobilier et gestion	1	900	7200
Éducation, santé et services sociaux	3	2330	24720
Loisirs et hôtellerie	1	600	5140
Administration publique	2	1757	3440
Divers secteurs d'activité	-	-	-
Total	**13**	**13037**	**264830**

Source : Direction de l'information sur les milieux de travail

Tableau 3

Tous les arrêts de travail par sphère de compétence, troisième trimestre 2002

Compétence	Cumulatif au 30 septembre 2002		
	Arrêts	Travailleurs en cause	Jours-personnes non travaillés
Terre-Neuve-et-Labrador	1	13	20
Île-du-Prince-Édouard	1	5	474
Nouvelle-Écosse	7	1 433	17 615
Nouveau-Brunswick	5	1 092	29 220
Québec	81	19 964	382 870
Ontario	86	62 636	1 406 630
Manitoba	5	2 029	11 554
Saskatchewan	6	3 122	25 469
Alberta	3	21 008	211 040
Colombie-Britannique	17	37 240	68 075
Territoires	-	-	-
Multiprovince	-	-	-
Total provinces	**212**	**148 542**	**2 152 967**
Code canadien du travail - Partie I	19	5 756	409 980
Administration fédérale	-	-	-
Total Fédéral	19	5 756	409 980
Total	**231**	**154 298**	**2 562 947**

Source : Direction de l'information sur les milieux de travail

Tableau 4

Tous les arrêts de travail par secteur industriel, troisième trimestre 2002

Compétence	Cumulatif au 30 septembre 2002		
	Arrêts	Travailleurs en cause	Jours-personnes non travaillés
Industries primaires	3	587	58 200
Services publics	2	73	2 330
Construction	5	299	7 680
Fabrication	70	18 632	411 795
Commerce de gros et de détail	30	8 342	98 055
Transport	20	2 005	61 320
Information et culture	12	5 367	314 960
Finance, immobilier et gestion	10	1 793	68 350
Éducation, santé et services sociaux	26	61 068	316 326
Loisirs et hôtellerie	36	3 356	26 301
Administration publique	17	52 806	1 197 630
Divers secteurs d'activité	-	-	-
Total	**231**	**154 298**	**2 562 947**

Source : Direction de l'information sur les milieux de travail

Un rapport hebdomadaire des principaux arrêts de travail au Canada et une perspective chronologique complète sont disponibles sur le site Web à

http://labour-travail.hrdc-drhc.gc.ca/doc/wid-dimt/fra/.

Tableau 5

Tous les arrêts de travail – Une perspective chronologique

Période	Nombre débutant mois ou année	Pendant l'année ou le mois*			En % du temps ouvrable estimé
		Nombre total	Travailleurs en cause	Jours-personnes non travaillés	
1992	353	404	149 940	2 110 180	0,07
1993	323	381	101 784	1 516 640	0,05
1994	312	374	80 856	1 606 580	0,06
1995	282	328	149 159	1 583 070	0,05
1996	297	330	281 438	3 351 240	0,11
1997	229	284	257 664	3 610 210	0,12
1998	341	381	244 402	2 443 870	0,08
1999	358	413	158 415	2 442 580	0,08
2000	321	379	143 456	1 656 790	0,05
2001	324	380	220 446	2 203 785	0,07
2001					
Septembre	16	62	23 055	110 790	0,04
Octobre	25	66	7 746	81 000	0,03
Novembre	15	59	12 280	74 890	0,03
Décembre	22	60	8 901	99 970	0,04
2002					
Janvier	20	63	44 048	124 670	0,05
Février	15	56	25 214	256 020	0,09
Mars	14	56	38 666	440 046	0,16
Avril	19	55	45 067	770 424	0,28
Mai	29	78	46 150	244 564	0,09
Juin	17	67	14 088	142 024	0,05
Juillet	35	82	30, 510	259 351	0,09
Août	20	62	11 650	158 091	0,05
Septembre	19	66	14 290	167 757	0,06

* Se réfère aux arrêts de travail qui ont débuté au cours de l'année ou du mois ainsi qu'aux arrêts de travail reportés de l'année ou du mois précédent.

Source : Direction de l'information sur les milieux de travail

NOTES TECHNIQUES

Les données sur les arrêts de travail recueillies par la Direction de l'information sur les milieux de travail du Programme du travail, Développement des ressources humaines Canada, portent sur les grèves et les lock-out d'une durée d'au moins 10 jours-personnes non travaillés.

Une grève est un arrêt de travail concerté qu'un groupe d'employés déclenche pour convaincre un employeur de modifier sa position lors du processus de négociation. Une grève est légale lorsque les conditions prescrites par la loi sont respectées, notamment que la grève ait lieu durant les négociations. Un lock-out est une interruption du travail décrétée par un employeur ou un groupe d'employeurs afin de faire pression sur les travailleurs pour qu'ils modifient leur position lors du processus de négociation.

Les événements à l'origine d'un arrêt de travail sont parfois si complexes qu'il devient impossible, du point de vue statistique, de faire la distinction entre une grève et un lock-out.

Voici les principaux termes utilisés pour décrire les arrêts de travail sur lesquels des données sont recueillies :

Employeur – Une ou plusieurs entreprises qui emploient les travailleurs déclarés en grève ou en lock-out.

Localité – Endroit où se trouvent l'entreprise ou les établissements où s'est produit l'arrêt de travail.

Industrie – Industrie de l'employeur selon le Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (1997).

Syndicat – Une ou plusieurs organisations de travailleurs directement concernée(s) ou intéressée(s) par le différend ayant mené à l'arrêt de travail.

Travailleurs en cause – Nombre total réel ou approximatif de travailleurs déclarés en grève ou en lock-out, que ceux-ci soient tous membres ou non du syndicat. Quand le nombre de travailleurs en cause varie durant l'arrêt de travail, le nombre maximum est utilisé pour calculer les totaux annuels à partir des autres totaux. (Quand un arrêt de travail a débuté au cours d'une année précédente, le nombre de travailleurs utilisé est celui qui correspond au nombre maximum de travailleurs enregistré pendant l'arrêt de travail.) De même, les totaux mensuels sont basés sur les chiffres les plus élevés, mais on tient compte des changements signalés dans le nombre de travailleurs en cause dans les arrêts de travail de deux mois ou plus. Le nombre total de travailleurs indiqué peut inclure les mêmes travailleurs plus d'une fois si ceux-ci ont pris part à plus d'un arrêt de travail pendant l'année (ou la période de référence). Les travailleurs indirectement touchés, par exemple ceux qui sont mis à pied par suite d'un arrêt de travail, ne sont pas compris dans les données sur les travailleurs en cause.

Début – Date du premier jour où l'arrêt de travail a été déclenché.

Fin – La date de la fin de cet arrêt de travail correspond à celle où les employés ont recommencé à travailler. Il arrive parfois qu'on ne mette jamais fin à un arrêt de travail officiellement et cela présente des difficultés sur le plan statistique. Dans de tels cas, aux fins d'établissement des données statistiques, on considère que l'arrêt de travail s'est terminé à la date où il a été établi qu'au moins les deux tiers des travailleurs visés étaient retournés au travail ou avaient trouvé un emploi chez un autre employeur, ou à la date où il a été signifié que l'entreprise ne reprendrait pas ses activités suspendues par l'arrêt de travail.

Durée – La durée de chaque arrêt de travail est calculée en jours ouvrables, en comptant le jour où a débuté l'arrêt de travail et tous les jours ouvrables

suivants jusqu'au jour où l'arrêt de travail a pris fin. On entend par jours ouvrables les jours où l'établissement en cause aurait normalement été en activité (cinq jours par semaine).

Durée en jours-personnes – Durée en jours ouvrables multipliée par le nombre de travailleurs en cause. Dans le cas des arrêts de travail touchant des établissements où le nombre de jours ouvrables par semaine (voir le paragraphe sur la durée ci-dessus) est plus élevé que le nombre de jours travaillés par chaque travailleur, la durée en jours-personnes est rajustée en conséquence. Les données sur la durée des arrêts de travail exprimée en jours-personnes sont fournies pour permettre d'établir des comparaisons entre les arrêts de travail à l'aide d'un dénominateur commun. Elles ne sont pas destinées à mesurer la perte de temps de production du point de vue économique. L'expression « temps perdu » est parfois utilisée. Cependant l'expression courante qu'il est préférable d'utiliser est « jours-personnes non travaillés » étant donné que la durée en jours-personnes de tous les arrêts de travail durant une année est aussi indiquée en pourcentage du temps de travail évalué sur la base des estimations du nombre de travailleurs non agricoles rémunérés au Canada, estimations calculées à partir des données recueillies dans le cadre de l'Enquête sur la population active, menée par Statistique Canada.

Sphère de compétence – Les données statistiques sur les arrêts de travail sont aussi présentées par sphère de compétence. Elles sont élaborées pour chaque administration provinciale et pour les entreprises qui relèvent de la partie I du *Code canadien du travail*, lesquelles recueillent des statistiques sur les relations du travail d'un établissement donné impliqué dans un arrêt de travail. Les données statistiques contenues dans les tableaux présentés par sphère de compétence sont en fait des données par province, sauf dans le cas de la sphère de compétence fédérale.

Les données portent sur tous les arrêts de travail qui ont été signalés à la Direction de l'information sur les milieux de travail et respectent les critères définis ci-dessus, notamment en ce qui concerne le nombre minimum de jours-personnes. Il est généralement admis que les méthodes utilisées pour recueillir ces données sont adéquates et permettent d'écarter le risque d'un oubli majeur.

Source: Développement des ressources humaines Canada, *Gazette du travail*, Direction de l'information sur les milieux de travail.

Pratiques innovatrices en milieu de travail

Par *Bruce Aldridge*
Direction de l'information sur les milieux de travail
Programme du travail, Développement des ressources humaines Canada

Cet aperçu des pratiques innovatrices en milieu de travail est tiré de 72 conventions collectives signées durant le quatrième trimestre de 2002. Un peu plus de la moitié d'entre elles, soit 40, contiennent des dispositions jugées novatrices ou présentant un intérêt particulier.

Durée

Près de la moitié (37 conventions collectives) des 72 ententes examinées ce trimestre ont une durée de 36 mois. Cinq conventions affichent une durée de 12 mois et 14 sont assorties d'une durée allant de 24 à 28 mois. Sept autres ententes ont une durée allant de 42 à 48 mois et les neuf conventions restantes une durée de plus de 50 mois. Sept de ces neuf ententes sont des conventions renouvelées de 60 mois que NorskeCanada Limited, plusieurs emplacements en Colombie-Britannique, et le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier ont conclues dans différentes régions de la Colombie-Britannique. Une autre convention de 60 mois a été ratifiée à Luscar, Alberta, par Cardinal River Coals Ltd., Luscar, Alberta, et les Mineurs unis d'Amérique, Luscar, Alberta

Rémunération

NorskeCanada Limited, divers emplacements en Colombie-Britannique, et le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier ont introduit une **prime basée sur le prix du papier journal**. L'employeur versera aux syndicats locaux un montant de 500 $ par employé pour chaque trimestre civil durant lequel le prix du papier journal du RISI Westcoat Benchmark atteint une moyenne supérieure à 600 $ US par tonne métrique. Ces sommes serviront à créer un fonds pour financer les prestations de raccordement des employés âgés de 60 à 61 ans. Les premiers 4,1 millions de dollars seront destinés à cette fin et, le cas échéant, les montants supplémentaires seront distribués aux syndicats locaux qui décideront de leur affectation.

Une **prime fondée sur le prix du nickel** négociée par INCO Limited, Thompson, Manitoba, et les Métallurgistes Unis d'Amérique permet à tous les employés de recevoir un montant forfaitaire de 10 ¢ pour chaque heure travaillée durant le trimestre au cours duquel la compagnie enregistre des bénéfices nets et que la moyenne du prix réalisé du nickel s'élève à 2,25 $ US par livre. Le multiplicateur utilisé augmentera de 1 ¢ chaque fois que le prix du nickel gagne 1 ¢ au-delà de la barre des 2,25 $ US.

La convention entre Universal Compression Inc., Calgary, Alberta, et la Fraternité internationale des chaudronniers, constructeurs de navires en fer, forgerons, forgeurs et aides contient un **programme d'encouragement au rendement** grâce auquel les employés peuvent obtenir un minimum de 2,0 % du revenu lorsque la compagnie atteint ses objectifs trimestriels en matière de bénéfices et d'économies dans le domaine de la santé et de la sécurité.

Hydro One Inc., à l'échelle de la province, Ontario, et la Society of Energy Professionals ont ratifié une **prime au rendement** calculée en fonction des résultats de l'entreprise et des secteurs d'activité. Les versements vont d'un minimum de 1,0 % à un maximum de 4,0 % du salaire de base.

NorthwesTel Inc., à l'échelle du territoire, Yukon, Territoires du Nord-Ouest et Nunavut et Nord de la Colombie-Britannique, et la Fraternité internationale des ouvriers en électricité ont établi une **prime au rendement collective.** La première moitié de la prime non cotisable est basée sur les bénéfices et la deuxième sur les indicateurs de service, y compris le temps de réponse et la rapidité du service à la clientèle. La première année, les employés ont droit à une garantie de 1,5 % et, éventuellement, à un autre 1,5 % la deuxième et la troisième année de l'accord.

L'Université de l'Alberta, Edmonton, Alberta, et la University of Alberta Non-Academic Staff Association ont organisé un **sondage d'analyse du marché** concernant l'ensemble des classifications des gens de métier. Lorsque cette étude sera terminée, les parties continueront de discuter des suppléments commerciaux qu'il convient d'appliquer aux postes jugés sous-rémunérés. La Nova Scotia Association of Health Organizations, à l'échelle de la province, et TCA-Canada ont également prévu une disposition relative à un **rajustement de marché** : lorsque l'employeur estime qu'une pénurie d'employés sur le marché du travail cause un problème de recrutement ou de maintien de l'effectif dans une ou plusieurs classification(s) d'une unité de négociation, il transmet au syndicat des renseignements à ce sujet ainsi que des propositions de suppléments de salaire et de dates d'entrée en vigueur. Le syndicat aura, ensuite, la possibilité de donner son avis et de transmettre des informations supplémentaires. Après la consultation, l'employeur pourra mettre en place un rajustement de marché spécial à l'intention des classifications concernées; les montants seront calculés au prorata pour les employés réguliers à temps partiel et temporaires et ceux qui partagent des postes. Ces rajustements seront examinés chaque année pour être éventuellement augmentés. La Saskatchewan Association of Health Organizations, à l'échelle de la province, et l'Association des sciences de la santé de la Saskatchewan ont mis sur pied un **programme de supplément commercial** provincial. Ce programme traitera de pénuries de travailleurs qualifiés spécifiques dues au bas niveau des salaires en octroyant des suppléments commerciaux afin d'attirer ou de maintenir des employés qualifiés. Un supplément sera versé uniquement lorsqu'il est nécessaire d'aider l'employeur à maintenir ou à recruter des employés possédant les capacités requises pour offrir les services de santé appropriés.

Durant les deux dernières années, le gouvernement du Québec, à l'échelle de la province, et la Fédération de la santé et des services sociaux ont accordé aux techniciens ambulanciers des rajustements de salaires par l'intermédiaire de **dispositions sur l'équité salariale.** Les rajustements seront identiques à ceux ratifiés à cet égard pour le secteur de la santé et des services sociaux de la province.

La Société Radio-Canada, division des services anglais, à l'échelle du Canada, et les Communication Workers of America ont négocié un congé avec **salaire différé** : les employés peuvent autofinancer leur propre congé d'étude, leur congé sabbatique ou tout autre type de congé en différant une partie de leur salaire pendant un minimum de deux ans et un maximum de cinq ans. Les montants différés seront ensuite versés durant la période de congé pouvant aller de six à douze mois consécutifs.

Conditions de travail

INCO Limited, Thompson, Manitoba, et les Métallurgistes Unis d'Amérique ont créé des postes intitulés « emplois réservés » pour les **employés handicapés de façon permanente.** Certains postes seront choisis et communiqués au comité conjoint de la réintégration au travail. Les employés affectés à ces postes déclarés réservés ne seront pas déplacés; cependant, lorsque l'emploi se libère, des employés handicapés de façon permanente ont la possibilité de l'occuper. Ces employés seront placés par ordre d'ancienneté et leur emploi régulier sera protégé à titre de poste vacant temporaire.

La Société Radio-Canada, division des services anglais, à l'échelle du Canada, et les Communications Workers of America ont introduit une disposition sur le **télétravail** qui permet à un employé de travailler à domicile, à condition que l'employeur lui fournisse l'équipement et les services dont il a besoin; l'employé doit disposer d'un espace de travail suffisant et l'employeur doit lui verser une indemnité mensuelle pour qu'il puisse couvrir les dépenses engagées en raison de son travail à domicile.

La University of Guelph, Guelph, Ontario, et le Syndicat canadien de la fonction publique ont établi une disposition sur une **réduction temporaire de la charge de travail**. Si les besoins opérationnels sont satisfaits, un employé régulier à temps plein peut se voir accorder une réduction temporaire maximale de 50 % de sa charge de travail et de sa rémunération. Il continue de toucher les prestations à frais partagés et conserve son statut au sein de l'unité de négociation. À la fin de la période de réduction, il reprend son ancien poste ou un emploi équivalent. La Université of Alberta, Edmonton, Alberta, et la University of Alberta Non-Academic Staff Association ont ratifié une disposition sur une **réduction de la charge de travail en vue de la retraite.** Ce programme donne à un employé la possibilité de travailler à mi-temps pendant deux ans avant de prendre sa retraite ou d'effectuer un deux-tiers de temps durant trois ans ou un trois-quart de temps pendant quatre ans. Durant la période choisie, l'employé reçoit un salaire réduit; cependant, il continue de payer les mêmes cotisations de retraite et d'obtenir les mêmes prestations qu'un employé à temps plein.

Sécurité d'emploi

Dans le cas d'une **fermeture d'usine**, la St Mary's Cement Company, St. Mary, Ontario, et les Métallurgistes Unis d'Amérique ont prévu une indemnité de départ qui permet aux employés affectés de recevoir 5,0 % de leur revenu mensuel multiplié par le nombre d'années de service. McGregor Hosiery Mills, Toronto, Ontario, et TCA-Canada ont également négocié une disposition relative à une fermeture et selon laquelle l'employeur paie la moitié (50 %) du coût d'un comité d'adaptation chargé d'aider les employés à rédiger leur curriculum vitae et leurs demandes d'emploi et à trouver des débouchés pendant un maximum de 12 semaines. La St. Mary's Cement Company possède aussi un **régime de sécurité en cas de mise à pied** grâce auquel les employés peuvent toucher un maximum de 200 $ par semaine s'ils sont mis à pied. L'employeur versera 1 000 $ par année dans le compte de chaque employé.

La Nova Scotia Association of Health Organizations, à l'échelle de la province, et TCA-Canada ont mis sur pied un **programme d'appui transitoire** concernant les postes superflus : lorsque le nombre de postes superflus dépasse celui des postes à pourvoir, l'employeur demandera qu'un nombre d'employés

similaire à celui des postes superflus en trop se porte volontaire pour quitter leur emploi. Les candidats au départ volontaire auront droit à quatre semaines de salaire par année de service, soit à un minimum de quatre semaines de salaire et à un maximum de 52 semaines de salaire, ainsi qu'à une indemnité de transition maximale de 2 500 $ pour reprendre un emploi à plus de 50 kilomètres ou pour se recycler. Un employé qui reçoit un avis de licenciement peut également choisir cette option de départ volontaire.

La Corporation Hôtelière Canadien Pacifique, Empress Hotel, Victoria, Colombie-Britannique, et TCA-Canada ont ratifié une disposition afin de **supprimer tous les postes à temps partiel** et de placer l'ensemble des membres de l'unité de négociation dans des classifications à temps plein.

Formation

La Université of Alberta, Edmonton, Alberta, et la University of Alberta Non-Academic Staff Association ont introduit un programme de perfectionnement des ressources humaines qui permet aux employés de **bénéficier de possibilités d'apprentissage.** Les employés peuvent augmenter leur rendement dans le cadre de leur poste actuel, acquérir des capacités pour un emploi futur ou suivre des cours non crédités de l'Université d'Alberta pour améliorer leur bien-être. Chaque année, un fonds de 400 000 $ sera alloué à ce programme.

La Société Radio-Canada, division des services anglais, et les Communication Workers of America ont prévu un congé de formation payé concernant la **compréhension et l'application de la convention collective**. Les cours porteront sur des sujets tels que le fonctionnement des comités conjoints, la résolution des conflits, le règlement des griefs et l'arbitrage.

Sécur inc., à l'échelle de la province, Québec, et le Syndicat canadien de la fonction publique ont négocié une disposition selon laquelle l'employeur versera un maximum de 250 $ aux cinq employés les plus anciens qui présentent leur candidature pour le poste de répartiteur de la ville de Québec pour qu'ils puissent suivre des **cours d'anglais.**

Comités syndicaux-patronaux

Seize des quarante conventions signées ce quatrième trimestre et assorties de pratiques novatrices comportent des dispositions afin de former des comités chargés de traiter de tout un éventail de questions.

Un comité conjoint mis sur pied par les Regional Health Authorities of Manitoba, à l'échelle de la province, et le Syndicat canadien de la fonction publique a créé un **fonds de normalisation générale des salaires.** Dans le but de corriger les inégalités de salaire mises à jour, des fonds ont été octroyés comme suit : 2 590 000 $, le 1er mai 2003, 1 230 000 $ les 1er mai 2004 et 2005 et 1 800 000 $ les 1er mai 2006 et 2007. À partir du 1er mai 2003, une augmentation de normalisation minimale de 0,6 % sera appliquée à tous les taux horaires. D'autres rajustements de ce type entreront en vigueur à des dates convenues d'un accord mutuel par les parties et conformément aux décisions du comité conjoint sur la normalisation des salaires.

NorskeCanada Limited, divers emplacements en Colombie-Britannique, et le Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier ont établi un comité sur les **possibilités d'emploi**. Conscientes du fait que la stabilité d'emploi dont jouit l'industrie du papier et de la pâte de bois est due à des activités économiquement viables, à un niveau de productivité élevé et à une production de qualité, les parties

examineront des moyens d'améliorer les possibilités d'emploi en concluant de nouveaux arran-gements de travail, y compris une réduction des heures supplémentaires et des réaménagements des horaires de travail.

D'autres conventions prévoient également un certain nombre de comités ayant pour mission de discuter de thèmes tels que le régime de retraite, la santé et la sécurité au travail, les prestations de santé et de bien-être et l'évaluation des emplois et de traiter de questions liées au milieu de travail telles que l'ergonomie et le perfectionnement professionnel.

Practiques innovatrices en milieu de travail

Les pratiques innovatrices en milieu de travail, publiées dans les numéros précédents de la Gazette du travail, sont disponibles sur le site Web de la Direction de l'information sur les milieux de travail à

http://travail.hrdc-drhc.gc.ca/.

Gestion par équipes de travail à l'Aluminerie Lauralco inc.

Geneviève Dompierre,
Nathalie Langis,
Stéphanie Massé et
Sylvie St-Onge
École Des Hautes Études commerciales

Établie à Deschambault, Québec, depuis 1992, l'Aluminerie Lauralco inc. est une filiale de la multinationale américaine Alcoa. Comptant plus de 550 employés permanents, tous non syndiqués, cette usine produit des lingots en T vendus à diverses industries principalement localisées aux États-Unis. Lauralco fait face à de très fortes pressions concurrentielles. Pour se démarquer des autres alumineries, l'entreprise utilise ses ressources humaines comme un avantage compétitif. Plus précisément, pour demeurer un chef de file dans son domaine, l'équipe Lauralco poursuit la mission « d'utiliser au mieux ses ressources pour produire de l'aluminium de qualité, en toute sécurité et à des prix compétitifs, dans les délais requis, constamment animée par le désir de s'intégrer au milieu de travail et de satisfaire ses clients ». En ce sens, l'entreprise applique sept principes qui sont à la base de sa culture de gestion :

- maintenir des normes élevées en matière de santé, de sécurité et de protection de l'environnement;
- adhérer aux politiques sociales sur tous les points;
- entretenir de bonnes relations par une communication ouverte et développer l'esprit d'équipe;
- créer une organisation qui valorise le rôle et l'expertise de chacun;
- encourager la formation continue pour favoriser la responsabilisation;
- viser l'excellence par le contrôle des procédés et la réduction des variations;
- rechercher sans cesse l'amélioration dans chacune des fonctions en vue de toujours mieux répondre aux attentes des clients.

Ces derniers principes découlent des huit valeurs organisationnelles prônées par Lauralco, à savoir le sens des responsabilités, le travail d'équipe, l'initiative et l'autonomie, la communication, la créativité et l'ingéniosité, la qualité et l'efficacité, la flexibilité et l'adaptation ainsi que le sentiment d'appartenance.

En 2000, l'Aluminerie Lauralco inc. a obtenu le prix IRIS de l'Ordre des conseillers en ressources humaines et en relations industrielles agréés du Québec pour la qualité de sa démarche concernant les changements organisationnels.

Gestion par équipes

Aluminerie Lauralco inc. prône et appuie la responsabilisation des employés selon différents processus de gestion des ressources humaines :

- Une *sélection* des employés en accord avec les valeurs organisationnelles. Les candidats retenus doivent être responsables, être capables de bien travailler en équipe, de prendre des initiatives (autonomie) et de s'adapter à différentes situations (flexibilité). De plus, les candidats doivent adhérer à d'autres valeurs telles la qualité, l'efficacité, la créativité (ingéniosité) et la communication qui influencent le succès de l'organisation.

— *Les auteurs remercient tous les membres du personnel qui ont collaboré à la rédaction de cette étude, déposée au Centre de cas de l'École des Hautes Études commerciales, Montréal, Québec.*

- Une *communication* directe avec les employés appuyée par une politique de porte ouverte, de rencontres hebdomadaires et mensuelles.
- La *prise en compte du point de vue des employés* à travers différents moyens tels que l'accès direct, les processus de règlement de différends, le sondage d'opinion, l'appréciation de la performance, le journal interne, etc.
- Un *perfectionnement du personnel* axé sur la formation continue répondant tant aux besoins des employés qu'à ceux de l'organisation.
- La *participation* des employés par la formation de comités de développement où les employés, de tous les niveaux et de tous les secteurs de l'entreprise, ont pour mandat de définir les moyens d'atteindre leurs objectifs.

L'entreprise compte seulement trois niveaux hiérarchiques : (1) les équipes de travail polyvalentes, (2) les chefs de section, et (3) l'équipe de direction. Les équipes de travail constituent la base de l'organisation du travail. Chaque membre d'une équipe de travail – composée d'un chef de section et environ 15 opérateurs – assume à tour de rôle une responsabilité de gestion pendant 15 à 24 mois. Les rôles et responsabilités de gestion d'une équipe de travail sont variés, allant de l'organisation quotidienne du travail à la gestion des heures supplémentaires, la prévention de la santé et de la sécurité, la formation, l'appréciation de la performance, l'établissement du calendrier des vacances, l'établissement et le suivi du budget, la rémunération, etc. (voir la liste dans la colonne de droite). En somme, Lauralco mise sur la polyvalence pour favoriser la responsabilisation de ses employés. Ainsi, dans une équipe, chaque membre est en mesure de réaliser chacune des tâches liées à son secteur d'appartenance. Par ailleurs, les employés sont encouragés à changer de secteur après une certaine période afin d'alléger la routine.

Outre les équipes de travail, des comités de travail et des équipes de résolution de problèmes sont régulièrement formés pour répondre à des préoccupations plus précises ou plus ponctuelles. À ces équipes s'ajoutent des comités intersectoriels qui se penchent sur des questions touchant l'ensemble de l'usine, notamment la santé et la sécurité, la qualité, l'environnement et l'établissement des échelles salariales. En moyenne, les employés consacrent 20 % de leur temps à des activités autres que celles de la production de l'aluminium proprement dite.

Rôles et responsabilités des membres d'une équipe à l'Aluminerie Lauralco inc.

- appréciation de la performance
- approvisionnement
- budget
- comité
- communication
- entretien
- environnement
- formation
- graphiques – Comité de sécurité PLUS
- heures
- paie
- pratiques
- production
- qualité
- rencontres
- sécurité
- vacances

En résumé, à l'usine Lauralco, les décisions sont prises collectivement par les employés et les comités constituent l'élément principal d'un processus décisionnel décentralisé. Les employés peuvent constamment exprimer leurs besoins et leurs demandes et formuler des recommandations à la direction. Même si les équipes n'ont pas de pouvoir de décision sur les objectifs de production, leurs membres peuvent influencer la façon de les atteindre ainsi que l'organisation du travail et la répartition des tâches. De fait, chaque équipe s'avère responsable d'établir un plan d'action pour atteindre ses objectifs et d'en faire le suivi. Les équipes peuvent aussi se fixer des objectifs sur des aspects non liés à la production, par exemple diminuer le taux de blessures,

l'absentéisme, les heures supplémentaires, etc. En somme, les équipes bénéficient d'une grande autonomie et les *chefs de section* agissent comme coordonnateurs ou conseillers.

Gestion de l'information

La direction assure le soutien et joue un rôle de facilitateur, tel que le souligne le directeur de l'usine : « Mon rôle consiste à recueillir un maximum d'informations dans l'usine. Mon travail est centré sur la communication et le support, et une bonne communication commence par une bonne écoute ». Chaque mois, le directeur de l'usine organise cinq différentes rencontres avec les équipes afin que tous les employés puissent y assister, quel que soit leur horaire de travail. Lors de ces réunions, les employés sont informés des changements, des stratégies et des résultats de l'entreprise, et sont encouragés à exprimer leurs opinions. La direction favorise une communication directe avec les employés, basée sur une politique de porte ouverte. Ainsi, chaque membre de l'organisation conserve, en permanence, l'accès direct à un membre de la direction. À cet égard, il existe au sein du département des ressources humaines un agent des communications chargé de coordonner l'échange d'information entre tous les niveaux hiérarchiques et ce, autant à l'horizontal qu'à la verticale. Il existe d'ailleurs plusieurs autres moyens qui facilitent le partage d'information, par exemple le processus bidirectionnel.

La direction favorise une communication directe avec les employés, basée sur une politique de porte ouverte.

D'abord, les réunions, tant formelles qu'informelles, sont nombreuses. À tous les changements de quart de travail, les équipes qui terminent accordent une dizaine de minutes à celles qui débutent pour les renseigner sur certains problèmes qu'ils ont rencontrés dans la production. Chaque équipe tient également un registre permettant aux autres équipes de retracer ce qui a été effectué au cours des quarts de travail précédents. Outre les réunions non officielles, chaque équipe tient une réunion officielle hebdomadaire afin de discuter des différents mandats et responsabilités et de prendre des décisions relatives à l'organisation du travail. Les équipes assistent aussi à une réunion mensuelle avec les chefs de section et le directeur de leur secteur afin de traiter de sujets particuliers comme la santé et la sécurité au travail, la qualité de la production et les possibilités de perfectionnement professionnel.

Tous les deux ans, Lauralco effectue un sondage d'opinion pour connaître la satisfaction et le point de vue des employés vis-à-vis de leur travail.

Outre les réunions, des notes de service sont transmises régulièrement aux employés, un journal d'entreprise paraît six fois par année et plusieurs panneaux et babillards sont affichés dans tous les secteurs de l'entreprise. Également, il existe un site intranet où les employés peuvent trouver des renseignements variés sur l'entreprise, notamment le rappel des objectifs annuels, les avantages sociaux, le suivi de divers projets, etc. Par ailleurs, plusieurs ordinateurs sont disposés à différents endroits dans l'entreprise afin de permettre aux employés d'utiliser l'intranet et d'accéder à leur courrier électronique.

Tous les deux ans, Lauralco effectue un sondage d'opinion pour connaître la satisfaction et le point de vue des employés vis-à-vis de leur travail. Les résultats de ces sondages sont communiqués aux employés qui devront participer à l'élaboration de plans d'action pour régler certains problèmes ou encore, pour mettre en oeuvre des améliorations proposées lors du sondage.

Les employés peuvent aussi exprimer leur désaccord ou leur opinion à travers un processus de règlements des différends qui s'applique de deux façons selon la nature du problème. D'une part, lorsqu'un différend survient entre les membres d'une équipe, ceux-ci peuvent convenir des modalités à suivre pour régler les divergences à l'interne. En cas d'impasse, le chef de section prend connaissance des griefs et intervient en appliquant des modalités d'arbitrage fixées par la politique de gestion de l'usine, politique qui a été établie en collaboration avec les employés. D'autre part, quand le problème a trait à un manquement à la politique de l'entreprise ou à un désaccord entre l'employé et la direction, le plaignant transmet une plainte écrite au chef de section qui doit répondre par écrit dans les 24 heures. Si le salarié n'est pas satisfait de la réponse, il peut alors faire parvenir sa plainte au directeur de son secteur qui doit également lui répondre par écrit. Enfin, advenant que cette réponse ne soit toujours pas satisfaisante, il peut porter sa cause devant le directeur de l'usine ou le comité de règlement des différends (composé de trois employés et deux directeurs) afin que l'une de ces instances prenne une décision finale.

Finalement, un formulaire d'accès direct permet à l'employé de formuler officiellement des requêtes, de communiquer ses opinions, ses suggestions, ses questions ou toute autre information. Le formulaire dûment rempli parvient aux professionnels du département des ressources humaines qui le transmettent aux personnes concernées, soit le directeur de l'usine, le chef de section ou encore les personnes ou comités concernés. L'employé peut remplir un formulaire d'accès direct de façon confidentielle et anonyme. Ceux qui se sont identifiés doivent recevoir une réponse ou une rétroaction dans une période maximale de quatre semaines.

Activités de gestion des ressources humaines

Gestion de la dotation

Lauralco présente une particularité : tous les employés ont été embauchés au même moment, à la naissance de l'entreprise. En fait, depuis le début des années 90, peu d'employés ont quitté l'entreprise et le taux de recrutement reste faible. Aussi, le processus de recrutement et de sélection du personnel subséquemment décrit est celui qui a été utilisé lors du démarrage de l'usine. Au total, l'entreprise a reçu plus de 18 000 demandes d'emplois et a rencontré plus de 5 000 personnes avant de combler les postes du plan de production de Deschambault.

Les neuf étapes de ce processus de sélection visaient à identifier les candidats les plus enclins à travailler en équipe et à faire preuve d'initiative et d'autonomie individuelles.

Dès l'ouverture de l'usine, un processus de sélection a été mis en branle afin d'embaucher des personnes qui partagent les valeurs de Lauralco. Les neuf étapes de ce processus de sélection visaient à identifier, par le biais d'entrevues et de tests psychométriques essentiellement, les candidats les plus enclins à travailler en équipe et à faire preuve d'initiative et d'autonomie individuelles. L'intérêt pour des tâches diversifiées, la facilité à communiquer et le désir de participer à un processus d'amélioration continue de la qualité constituaient également des critères d'embauche importants.

Toutefois, plus de 96 % de la main-d'œuvre embauchée n'avait pas d'expérience dans le domaine de la fusion de l'aluminium. Cependant, le partage des valeurs de l'entreprise primait sur la compétence technique, d'autant plus que Lauralco entendait

former tous ses employés afin qu'ils soient aptes à travailler avec un équipement de pointe. Pour la direction de l'usine, il semblait plus facile de dispenser une formation technique aux employés que d'essayer de leur inculquer des valeurs qu'ils ne partageaient pas.

Depuis l'ouverture de l'usine en 1992, la direction a toujours privilégié le recrutement interne. Les postes vacants sont toujours affichés dans l'entreprise avant de faire l'objet d'une offre à l'externe. L'entreprise a aussi instauré un programme d'accueil qui vise à informer les employés de l'historique de l'entreprise, de sa mission, sa stratégie, ses valeurs, ses politiques, ses objectifs et ses résultats. Lors de l'accueil, les employés sont aussi mis au courant du rôle des professionnels du service des ressources humaines de l'entreprise ainsi que de certains résultats en matière de taux de roulement, de santé et de sécurité au travail, etc. Finalement, les employés sont renseignés sur les rôles et responsabilités de certaines personnes clés pour qu'ils sachent à qui se référer selon leurs besoins.

À l'embauche, un plan de développement des compétences est présenté à l'opérateur (comme à tout nouvel employé). Ce plan présente, pour chacune des trois premières périodes de six mois, les objectifs assignés à tout nouvel opérateur dans un secteur donné. Des normes de développement de compétences techniques et de gestion sont définies pour chaque période. Le plan décrit également la progression des objectifs selon leur nature : ils visent d'abord le « comment », puis le « pourquoi » de la tâche pour se concentrer finalement sur l'amélioration continue. Une entrevue de rétroaction, entre l'employé et le chef de section, marque la fin de chaque période afin de discuter de l'atteinte ou non des objectifs de développement. Le plan trace ainsi clairement l'évolution de l'employé et reflète sa progression.

Gestion de la formation

Suite à leur accueil, les employés reçoivent une formation technique liée à leur nouvel emploi et sont jumelés à un pair, généralement pour une période de deux mois. Si l'employé ne maîtrise pas encore ses tâches à la fin de cette période, le mentorat sera alors prolongé. Par ailleurs, lorsqu'un employé doit changer de secteur, il sera en quelque sorte « resocialisé », c'est-à-dire qu'il recevra de la formation technique et sera jumelé à un employé du nouveau secteur pour une période donnée.

Suite à la formation initiale, la formation continue a pris de l'ampleur afin de combler des besoins ponctuels, mais également et surtout, pour répondre aux besoins futurs de l'organisation. Ce sont essentiellement les équipes de travail, conjointement avec les chefs de section, qui identifient leurs propres besoins de formation. Les professionnels du département des ressources humaines n'interviennent que pour les assister dans cette démarche et pour trouver les meilleurs fournisseurs de formation. Désormais, la formation vise à donner aux équipes de travail des moyens supplémentaires d'améliorer leur efficacité, la qualité de leurs opérations et la polyvalence de leurs membres. En effet, comme les employés doivent assumer de nombreuses responsabilités au sein de leur équipe ou de divers comités, l'entreprise doit s'assurer qu'ils possèdent les compétences requises. À cet égard, des cours sont offerts sur le travail d'équipe, la prise de notes, la communication, l'art de parler en public, la conduite d'une réunion, la gestion du temps, le fonctionnement d'un comité, le perfectionnement technique, la santé et la sécurité au travail, les

La direction est convaincue que « miser sur le capital humain, c'est offrir à chaque employé la possibilité de s'épanouir dans l'entreprise en apprenant et en s'améliorant sans cesse ».

techniques de résolution de problèmes ainsi que sur le contrôle statistique des procédés visant à améliorer la qualité des produits.

En résumé, chez Lauralco, la formation revêt une forme de respect envers le personnel. La direction est convaincue que « miser sur le capital humain, c'est offrir à chaque employé la possibilité de s'épanouir dans l'entreprise en apprenant et en s'améliorant sans cesse ». En 1999, l'entreprise a investi 2,7 % de sa masse salariale en formation, accordant ainsi plus de 60 heures de formation par employé. Pour réussir à former les employés pendant les heures de travail sans interrompre la production, l'entreprise fonctionne avec un surplus d'effectifs de 15 % par rapport au nombre requis pour atteindre un fonctionnement à pleine capacité.

Appréciation de la performance

Conformément aux valeurs organisationnelles de Lauralco, et selon le processus de gestion de la performance, un employé performant est « celui qui cherche à se perfectionner continuellement, coopère avec les membres de son équipe, fait preuve de créativité, d'initiative et d'autonomie, fournit des produits de qualité, et ce, toujours dans le respect des normes de santé et de sécurité et de l'environnement ».

Depuis l'ouverture de l'usine, quatre systèmes d'évaluation de la performance se sont succédés. À commencer par un système fondé sur les valeurs organisationnelles, en passant par l'évaluation des comportements, Lauralco se penche maintenant sur l'élaboration d'une approche basée sur les qualifications. Cette dernière méthode permettra de procéder à des évaluations plus approfondies et de déterminer les compétences clés que les employés doivent acquérir dans leur travail.

Chaque fois que le système de gestion du rendement a été révisé, les mêmes étapes de développement ont été suivies. Tout d'abord, on forme un comité composé de membres de la direction, de professionnels en ressources humaines, d'employés et de conseillers externes. Ensuite, ce comité examine le système en place afin d'identifier les forces et faiblesses. Pour ce faire, après avoir consulté les membres de chaque équipe, le comité effectue une analyse approfondie du formulaire d'appréciation de la performance pour en relever les lacunes. Le comité établit alors les objectifs à atteindre et décide des modifications à apporter au système actuel. Par la suite, le comité présente le nouveau système de gestion de la performance aux employés afin de le valider. Une fois implanté, le système est évalué régulièrement aux fins d'ajustements, dans une optique d'amélioration continue.

L'appréciation de la performance s'effectue généralement une fois par an, à la date anniversaire de l'embauche. Les valeurs de Lauralco inspirent cette démarche de gestion de la performance puisqu'elle s'appuie sur la communication, le sens des responsabilités et le travail d'équipe. L'appréciation de la performance consiste, au fait, en « une appréciation pour l'amélioration. Il s'agit essentiellement d'un outil de communication qui permet des échanges, la rétroaction et l'amélioration ». Pour chaque opérateur, les attentes sont fixées selon quatre dimensions de la performance : la santé et la sécurité au travail, l'environnement, la réalisation des tâches et les activités de supervision (si requis). En tout, trois groupes d'intervenants participent au processus d'appréciation de la performance de l'opérateur : la personne évaluée, les pairs et le supérieur immédiat.

L'appréciation de la performance consiste, au fait, en « une appréciation pour l'amélioration. Il s'agit essentiellement d'un outil de communication qui permet des échanges, la rétroaction et l'amélioration ».

L'employé évalué participe activement au processus d'appréciation de sa propre performance. Avant de rencontrer son chef de section, l'opérateur est invité à s'auto-apprécier en utilisant le formulaire. Il a la responsabilité d'illustrer et d'appuyer son appréciation par des faits et des événements.

Un mandat de modérateur est assigné à un pair, membre de l'équipe de l'employé faisant l'objet de l'évaluation. À ce jour, plus de 200 modérateurs ont été formés pour assumer ce rôle qui consiste à recueillir l'appréciation d'au moins deux autres membres de l'équipe dont la participation au processus est obligatoire. Le modérateur invite chacun de ces pairs à remplir un formulaire d'appréciation de la performance en les encourageant à appuyer leur évaluation par des faits, en évitant tout jugement personnel. Après avoir préparé une synthèse des commentaires, le modérateur doit détruire les formulaires remplis par les pairs; seule sa synthèse est présentée à l'employé lors de l'entretien d'appréciation du rendement.

Le chef de section doit aussi remplir le formulaire d'appréciation. La partie du formulaire consacrée à l'établissement des objectifs de développement ainsi que des mesures à prendre pour les atteindre doit être laissée en blanc. Lors de l'entretien, ce plan d'action est établi en accord avec l'employé.

Une formation de trois ou quatre heures est accordée aux chefs de section et aux modérateurs sur la réalisation d'une évaluation de qualité ainsi que sur l'établissement d'objectifs et leur suivi.

Reconnaissance de la performance

Conformément à sa mission, ses principes et ses valeurs, l'aluminerie préconise une approche de récompenses collectives plutôt qu'individuelles, afin de ne pas alimenter un climat de rivalité qui pourrait menacer la coopération entre les travailleurs. Ainsi, aucune prime individuelle n'est attribuée dans l'entreprise, ni même au niveau de la direction. En fait, la reconnaissance de la performance se manifeste uniquement par l'entremise du programme d'amélioration continue.

Ce programme est le moyen privilégié par la direction du groupe Alcoa pour établir les objectifs annuels de l'usine Lauralco. Ainsi, à partir du plan stratégique, les priorités annuelles sont établies et présentées à l'ensemble des employés de l'aluminerie lors d'une réunion consacrée au programme. Selon le plan d'activités annuel, les secteurs et les équipes de l'aluminerie développent leurs propres objectifs et plans d'action. Ils répondent alors de leurs résultats, sans égard à la contribution individuelle. À la fin de l'année, les indicateurs de performance sont agrégés par le comité responsable du programme afin de déterminer l'évolution des objectifs de l'usine dans son ensemble. Ces indicateurs sont affichés sur les panneaux d'information de tous les secteurs et servent à évaluer la réalisation des objectifs.

Lorsque l'objectif organisationnel est atteint, une prime d'amélioration continue est accordée aux employés de Lauralco. Le montant de la prime est le même pour tous les employés, quel que soit leur poste. Cette reconnaissance pécuniaire des efforts des employés est donc fonction des progrès en matière de performance ou de productivité de toute l'organisation, sans tenir compte des différences de productivité au sein des équipes et des secteurs. Souvent, la prime provient des économies réalisées grâce à l'atteinte des objectifs.

Conformément à sa mission, ses principes et ses valeurs, l'aluminerie préconise une approche de récompenses collectives plutôt qu'individuelles.

Lauralco offre aussi plusieurs formes de reconnaissance non pécuniaires. À titre d'exemples, la direction donne, au choix, une montre, un ensemble crayon-plume ou une horloge de bureau aux employés qui cumulent cinq ans de service; elle invite, à tour de rôle, plusieurs employés lors d'événements célébrés à l'extérieur et réservés à la direction; elle a déjà servi un *brunch* aux employés et organise plusieurs réceptions de Noël de manière à ce que tous les employés puissent assister à l'une d'elles, indépendamment de leur horaire de travail; elle offre aussi des formations dans des endroits privilégiés à l'extérieur de l'entreprise. En outre, la direction accorde à toutes les équipes un budget annuel (en fonction du nombre des membres) qu'elles peuvent utiliser à leur guise, notamment pour organiser diverses activités sociales.

Gestion des salaires et des avantages sociaux

Chez Lauralco, la progression dans l'échelle salariale n'est pas directement liée à la performance individuelle. En effet, l'employé progresse plutôt par palier, au fur et à mesure qu'il diversifie ses fonctions, élargit ses responsabilités et augmente sa polyvalence technique. Cette progression salariale est clairement définie et communiquée à l'employé dès qu'il entre au service de l'entreprise.

Les quatre premiers paliers salariaux sont d'une durée de six mois et sont caractérisés par une formation visant l'acquisition d'habiletés techniques et administratives. Ensuite, une augmentation est accordée tous les 24 et 36 mois. Cette augmentation est en partie basée sur l'appréciation de la performance. Par conséquent, l'employé atteint normalement le maximum de l'échelle salariale après trois ans. En de rares occasions, l'employé, qui ne possède vraiment pas les compétences requises pour le prochain palier au bout des périodes de six mois ou un an, peut se voir refuser l'augmentation de salaire. Toutefois, s'il fait preuve d'une compétence bien supérieure à celle correspondant au prochain palier, il peut accéder au niveau supérieur subséquent. Par ailleurs, outre la progression salariale normale, les employés reçoivent une majoration annuelle de leur salaire en pourcentage. En 1999, par exemple, l'échelle salariale a été rajustée de 3 %.

En plus de verser les meilleurs salaires dans son secteur au Québec, Lauralco offre d'excellents avantages sociaux.

En plus de verser les meilleurs salaires dans son secteur au Québec, Lauralco offre d'excellents avantages sociaux. Entre autres, les employés bénéficient des services d'une nutritionniste, d'un éducateur de conditionnement physique, d'une salle d'entraînement et d'une cafétéria.

Gestion de la santé et de la sécurité au travail

La promotion de la santé et de la sécurité est fortement appuyée par Alcoa, la société-mère, qui prône l'adoption des normes les plus élevées à cet égard. Selon le président d'Alcoa, « *Même un seul accident est un accident de trop. Nous pouvons cependant être fiers du dévouement de notre personnel qui poursuit nos buts ambitieux en matière de santé. Le but ultime est de n'avoir* AUCUN *incident* ».

Lauralco tente de responsabiliser les employés en matière de santé et de sécurité en suscitant leur participation à l'organisation quotidienne du travail. L'entreprise s'est fixée deux objectifs à cet égard : premièrement, intégrer la gestion de la santé et de la sécurité aux activités quotidiennes afin d'optimiser le bien-être général tant physique que psychologique des employés. Deuxièmement, puisque la structure particulière sous forme d'équipes semi-autonomes

accorde un certain pouvoir aux employés qui s'efforcent d'atteindre les objectifs organisationnels dans ce domaine, gérer de manière proactive la santé et la sécurité dans un contexte de responsabilisation.

Efficacité de la gestion participative à l'Aluminerie Lauralco inc.

L'Aluminerie Lauralco a su élaborer un système de gestion propre à son organisation. Aussi, tout nouveau processus de gestion est d'abord pensé, élaboré, aligné et intégré conformément au mode de fonctionnement unique de l'aluminerie et de ses autres systèmes. Ainsi, tout nouveau programme doit s'insérer dans un mode d'organisation du travail où les décisions sont prises collectivement par les employés organisés en équipes, et où les professionnels en ressources humaines adoptent un rôle d'agents de changement et de soutien, en plus du rôle de partenaires d'affaires dans l'entreprise.

Par ailleurs, puisqu'une philosophie d'amélioration continue caractérise l'Aluminerie Lauralco, le changement est de mise. L'acceptation, la satisfaction et l'appropriation des employés vis-à-vis des modes particuliers de gestion préconisés par la direction ne font nul doute. Ainsi, en 1998, le taux de roulement du personnel était de 0,35 % seulement, alors que selon un sondage réalisé en 1997 auprès des employés, 89 % sont satisfaits de leur emploi et 93 % d'entre eux sont fiers de travailler pour Lauralco. En fait, la qualité de vie et le climat de travail sont excellents chez Lauralco. L'optimisation des perceptions de justice parmi le personnel repose en grande partie sur le processus décisionnel collectif valorisé par Lauralco. La prise de décisions en comités ou lors des réunions occupe d'ailleurs près de 20 % du temps de travail des employés. Cette méthode est évidemment très exigeante pour tous, en énergie et en temps. Mais l'organisation compense ce temps et ces énergies une fois la décision prise, car celle-ci, en raison même du consensus, s'appliquera de façon rapide et durable.

Les articles et les études de cas

Les articles et les études de cas publiés dans les numéros précédents de la Gazette du travail, sont disponibles sur le site Web de la Direction de l'information sur les milieux de travail à **http://travail.hrdc-drhc.gc.ca/.**

Recueil travail-vie personnelle 2001

150 Statistiques Canadiennes sur le travail, la famille et le bien-être

Centre d'études sur la famille, le travail et le mieux-être
University of Guelph

Bureau de la main-d'oeuvre féminine
Programme du travail, Développement des ressources humaines Canada

Le Recueil travail-vie personnelle 2001 est un document de référence qui réunit divers faits et chiffres tirés des plus récentes sources de données qui existent au Canada. Des sujets étroitement liés y sont traités, dont l'évolution de la famille; la garde des enfants et le soin des personnes âgées; les tendances relatives à l'activité sur le marché du travail; le revenu et la rémunération; l'évolution de l'industrie, de l'organisation et du milieu de travail; la législation du travail et l'opinion publique.

La question

Au cours des 25 dernières années, nous avons assisté à des changements sans précédent sur les plans social, économique et organisationnel. L'accroissement considérable du nombre de femmes sur le marché du travail, le vieillissement de la population, l'augmentation des familles monoparentales et la constante restructuration de la main-d'œuvre ne sont que quelques-uns des facteurs qui contribuent à augmenter le stress des employés et à exacerber les conflits entre les exigences professionnelles et familiales. Malgré leur fréquence, les changements n'ont jamais été aussi variés ni aussi rapides. Les facteurs qui augmentent les contraintes entre la vie professionnelle et la vie privée comprennent entre autres :

- les facteurs démographiques et sociaux, à savoir le vieillissement de la population et l'évolution des rôles, de la structure et des relations au sein de la famille, en ce qui concerne notamment la participation accrue de la femme sur le marché du travail, d'où la nécessité de redistribuer les tâches non rémunérées, comme les soins et les travaux ménagers, qui étaient traditionnellement assumées par les femmes;
- l'accélération du changement environnemental dans les organisations, caractérisé par la mondialisation, l'augmentation des pressions concurrentielles et la prolifération rapide des technologies informatiques, des télécommunications et du commerce électronique;
- les changements en milieu de travail qui touchent les employés, y compris la réduction des effectifs et la « sous-traitance » ainsi que les pressions qui s'exercent pour augmenter la charge de travail, acquérir de nouvelles compétences et s'adapter aux nouvelles technologies;

- la pénurie croissante de main-d'œuvre qualifiée et le sérieux défi que représentent le recrutement et le maintien des employés dans des secteurs spécifiques et certaines régions;
- l'évolution des relations patronales-syndicales et de l'influence relative des syndicats pour protéger les droits des employés et la sécurité d'emploi;
- les restrictions gouvernementales, notamment les pressions visant à équilibrer les budgets et la priorité accordée à la gestion budgétaire;
- la restructuration des services sociaux et de santé qui affecte la disponibilité des services de soutien, faisant ainsi appel à une entraide familiale accrue;
- l'insécurité financière et professionnelle ainsi que l'incertitude suscitée par les tendances à long terme.

Dans le cadre de ces modifications structurelles, la capacité de concilier le travail rémunéré et la vie familiale est considérée comme un élément essentiel au bien-être tant économique que social. Les expériences vécues démontrent que le conflit se déclare manifestement dans de multiples domaines, non seulement dans nos vies personnelles, comme le prouvent le stress et la participation restreinte à la vie communautaire, mais également dans le milieu de travail où l'on constate une baisse du rendement, du moral et de la productivité.

Les conséquences ultimes du conflit entre le travail et la famille ont retenu l'attention des employeurs. Un grand nombre d'entre eux, constatant l'incidence de ce conflit sur leurs affaires, cherche le moyen d'aider les employés afin de demeurer concurrentiels et d'être en mesure d'affronter un environnement de travail en constante évolution. Il reste beaucoup à faire, par les particuliers eux-mêmes, les entreprises, les syndicats et les gouvernements, pour assurer une intégration harmonieuse des rôles professionnels et non professionnels. Ce recueil de statistiques a été conçu pour nourrir ce dialogue et stimuler la discussion.

Points saillants du rapport

Les études présentées dans le Recueil travail-vie personnelle 2001 révèlent les tendances suivantes :

Le conflit travail-vie personnelle est à la hausse

- Deux récentes études nationales aboutissent à un même constat : le conflit travail-vie personnelle au Canada s'intensifie. Ces études indiquent qu'environ la moitié des employés canadiens (proportion nettement supérieure à celle du début des années 90) connaisse des situations conflictuelles entre leur vie professionnelle et leur vie personnelle.
- Le conflit travail-vie personnelle pose particulièrement problème aux spécialistes et aux gestionnaires.

Les problèmes liés au travail et à la vie personnelle touchent les particuliers et les familles

- Les femmes font état de niveaux de conflit plus élevés que les hommes et consacrent plus de temps aux soins des enfants et aux travaux ménagers non rémunérés.
- Une importante tendance relevée au cours des années 90 confirmait le niveau croissant du conflit travail-vie personnelle chez les hommes.
- Près de la moitié des enfants âgés de un à cinq ans, et environ un quart des nourrissons de moins d'un an sont confiés à la garde de personnes autres que les parents pendant que ces derniers travaillent ou étudient.
- La garde des enfants peut revenir cher aux jeunes couples. En 1998, les frais annuels de garde à plein temps des nourrissons et des tout-

petits en garderie atteignaient en moyenne 6 000 $, ce qui est considérablement plus élevé que le coût d'une année d'études universitaires.

Les problèmes liés au travail et à la vie personnelle ont des incidences sur les organisations

- Les employés qui connaissent un haut niveau de conflit travail-vie personnelle s'absentent deux fois plus souvent que les personnes dont le niveau de conflit est faible.
- On estime que ce conflit coûte aux organisations canadiennes à peu près 2,7 milliards de dollars en temps perdu à cause des absences, sans compter les coûts indirects comme ceux qui sont associés au remplacement de l'employé pendant son absence, aux heures supplémentaires, à la réduction du service ou à la baisse de la productivité.

Le conflit travail-vie personnelle ne touche pas que les parents

- Le soin des personnes âgées revêt de plus en plus d'importance à mesure que la population vieillit. En 1999, un quart des employés canadiens prenait soin d'un membre âgé de la famille, par rapport à un cinquième en 1989.
- Quinze pour cent des employés canadiens s'occupent aussi bien de leurs enfants que d'un parent âgé.
- Les problèmes liés au travail et à la vie personnelle ne se limitent pas aux soins. Les employés ont aussi besoin de temps pour suivre une formation, faire des études ou participer à la vie communautaire. Au Canada, le tiers des femmes et des hommes qui exercent un emploi participent à des activités d'éducation ou de formation professionnelle des adultes. Aussi, le quart des adultes qui élève des enfants participe à des activités bénévoles.

L'évolution de la nature du travail peut accroître les tensions travail-vie personnelle et les problèmes de santé.

- Les récents changements apportés à la structure et au temps de travail peuvent aggraver les stress. Les pressions concernant la production et la croissance de la demande de services 24 heures sur 24 augmentent la durée du travail pour certains, des quarts de soir et de nuit, et donnent lieu à l'adoption de modalités de travail atypiques comme le travail à temps partiel, temporaire ou à contrat. Aujourd'hui, environ la moitié seulement des travailleurs canadiens, qui détienne un emploi permanent à temps plein, s'intègre au modèle traditionnel « du 9 à 5 ».
- Non seulement les longues heures de travail et les emplois très contraignants altèrent la capacité des employés de concilier leur vie professionnelle et familiale, mais sont aussi associés à des risques pour la santé, comme l'augmentation du tabagisme et de la consommation d'alcool, la prise de poids et la dépression.

La plupart des employés canadiens n'ont pas accès à des horaires flexibles qui pourraient les aider à concilier le travail et la vie familiale.

- Seulement le quart des employés canadiens déclare avoir un horaire de travail flexible.
- Seulement le dixième des employés travaille contre rémunération à la maison.

Les faits prouvent de plus en plus que les milieux de travail positifs et flexibles sont très rentables pour les organisations

- Les horaires de travail flexibles ont permis une réduction de 15 points de pourcentage du taux moyen de temps de travail perdu.

- Les employés qui entretiennent de bonnes relations avec leur organisation sont moins susceptibles de chercher un autre emploi et s'absentent moins souvent pour cause de maladie (deux jours de moins par an), comparativement aux travailleurs qui ont de moins bonnes relations de travail avec leur employeur.

- Les employés dont les surveillants sont attentifs à leurs besoins personnels sont plus satisfaits de leur travail et s'absentent deux fois moins que les employés qui ne bénéficient pas du soutien de leurs surveillants.

Les politiques et les pratiques en milieu de travail ne concordent pas toujours

- Alors que les enquêtes menées auprès des employeurs indiquent que les horaires de travail flexibles sont courants, les employés laissent plutôt entendre que l'accès à des pratiques leur permettant de faire face à la situation reste limité. Par exemple, une importante enquête menée récemment auprès des employeurs canadiens a révélé que 88 % des organisations offraient un horaire flexible à leurs employés. Toutefois, les données recueillies auprès des employés, à l'échelle nationale, indiquent que seulement 24 % d'entre eux bénéficient d'un horaire flexible.

- Les arrangements de travail flexibles ne sont parfois offerts qu'aux employés appartenant à une certaine catégorie d'emplois ou répondant à d'autres critères établis. Il est démontré que les travailleurs qui partagent un emploi, font du télétravail ou ont un horaire flexible sont plus enclins, que ceux qui sont privés de modalités souples, à devenir des professionnels, être très instruits et bien rémunérés.

- Les surveillants sont souvent les « contrôleurs » des modalités de travail flexibles. Une enquête menée auprès des employeurs canadiens a révélé qu'environ la moitié des organisations laissait à la direction le soin de décider de l'admissibilité aux modalités de travail flexibles.

- Bien que les gestionnaires jouent un rôle clé dans la création de milieux de travail positifs, ils sont eux aussi soumis au stress et manquent souvent d'outils et de ressources nécessaires pour effectuer des changements. Il semblerait que seulement le tiers des organisations canadiennes dispensent à leurs gestionnaires une formation travail-vie personnelle, et moins du quart reconnaissent ou récompensent les efforts visant à favoriser la conciliation du travail et de la vie personnelle.

La question du travail et de la vie personnelle sera probablement d'actualité dans un proche avenir

- La génération des baby-boomers et les parents de jeunes enfants ne sont pas les seuls à vouloir atteindre un « meilleur équilibre ». Les recherches menées auprès d'étudiants et de jeunes diplômés, dans des domaines touchés par la pénurie de main-d'œuvre, démontrent que l'intégration travail-vie personnelle constitue un important facteur dans le choix d'un employeur.

- Quatre-vingt-quinze pour cent des jeunes femmes et hommes au Canada ont l'intention d'avoir au moins un enfant.

- Quarante-cinq pour cent des étudiants d'université veulent du temps pour entreprendre de nombreux voyages, tandis qu'une proportion égale désire participer activement à la vie communautaire.

Autres études

Les études, sur les attitudes observées face à la conciliation du travail et de la famille, indiquent que les Canadiens s'efforcent de s'adapter à des rôles et des attentes qui évoluent rapidement.

À cet égard, faisant suite à cet article, un résumé d'une étude publiée dans *Témoignages canadiens : À la recherche de la conciliation travail-vie personnelle*, est présenté dans ce numéro. La plupart des Canadiens approuve le principe selon lequel les femmes devraient, tout comme les hommes, pouvoir poursuivre une carrière intéressante et contribuer au revenu du ménage. Cependant, le doute persiste quant à la question de savoir si, les deux parents travaillent, la famille n'en souffrirait pas d'une manière ou d'une autre. Les études réalisées auprès des étudiants et d'autres jeunes Canadiens révèlent également cette même ambivalence. De nos jours, la plupart des jeunes gens valorise le travail stimulant et enrichissant, mais déclare également qu'ils souhaitent fonder une famille, avoir le temps de « profiter de la vie », et qu'ils chercheront vraisemblablement un employeur qui respectera leur désir de mener une vie équilibrée.

Pour obtenir de plus amples informations ou un exemplaire complet du document-source, veuillez visiter le site

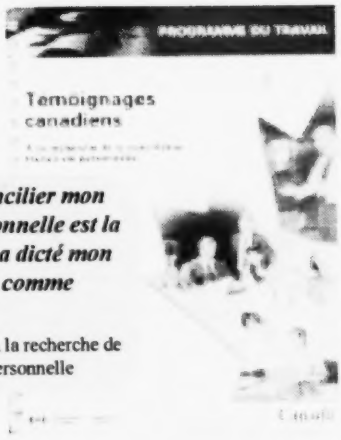
Conciliation travail-vie dans les milieux de travail canadien

à http://labour.hrdc-drhc.gc.ca/travailvie/work-life-balance-fr.cfm.

À L'ÉCOUTE des TÉMOIGNAGES canadiens

par **C.A. Montsion**
Communications. Programme du travail
Développement des ressources humaines Canada

Le rapport, *Témoignages canadiens : À la recherche de la conciliation travail-vie personnelle*, étudie les questions liées à l'harmonisation des responsabilités professionnelles et familiales ainsi que de la difficulté qu'éprouvent les Canadiennes et les Canadiens à concilier ces deux réalités. Le rapport montre que, pour assumer leurs obligations, les employés perçoivent de plus en plus le facteur temps comme la source primordiale de conflit.



« La possibilité de concilier mon travail et ma vie personnelle est la principale raison qui a dicté mon choix pour choisir … comme employeur ».

Témoignages canadiens : À la recherche de la conciliation travail-vie personnelle

Ce rapport, financé par le Programme du travail, s'appuie sur des témoignages recueillis dans le cadre de l'étude, *Établir l'équilibre entre le travail, la famille et le style de vie : une étude nationale*, menée pour le compte de Santé Canada par Linda Duxbury et Christopher Higgins. Cette étude avait pour objet d'examiner les questions liées au conflit entre les responsabilités professionnelles et personnelles, d'identifier les personnes qui seraient concernées par le problème ainsi que de déterminer les raisons pour lesquelles cette question devrait interpeller les employeurs, les employés, les syndicats et les gouvernements.

L'étude aborde également des mesures éventuelles pour aider les Canadiennes et les Canadiens à mieux concilier le travail et la vie familiale.

Plus de 31 000 employés du secteur public (gouvernements fédéral et provinciaux et administrations municipales), du secteur privé et d'organismes sans but lucratif (notamment le secteur de la santé et de l'éducation) ont participé à cette première étude. Les participants provenaient de 100 milieux de travail différents comptant 500 employés ou plus. Environ 10 000 personnes ont donné leur avis sur le rapport entre leur vie personnelle et leur vie professionnelle. La plupart des observations se concentrait sur les problèmes liés à l'organisation ou à la quantité de travail exigée ainsi que sur les modalités d'exécution des tâches. Ces témoignages très personnels, dont le ton et le contenu restent

très percutants, et les informations qu'ils fournissent sur la vie des travailleuses et des travailleurs canadiens sont au coeur même du rapport.

Les travailleurs canadiens ont indiqué qu'ils aimeraient bénéficier d'une plus grande flexibilité et pouvoir contrôler davantage l'organisation de leur vie professionnelle, sans pour autant que cela implique nécessairement des coûts additionnels pour les employeurs qui s'efforcent d'être concurrentiels dans un contexte d'économie mondiale. Il faudrait plutôt envisager de nouveaux moyens de relativiser l'importance de la « présence physique » au travail. L'essentiel est que le travail soit fait; il peut être exécuté de différentes manières, les unes aussi innovatrices que les autres.

QUE PEUVENT FAIRE *les* EMPLOYEURS?

Voici les conclusions des chercheurs :

- Améliorer les pratiques de gestion axée sur les personnes au sein de l'organisation. Accroître le nombre de gestionnaires ayant des « compétences interpersonnelles » en leur donnant la formation, les outils et le temps nécessaires ainsi que des incitatifs visant à établir des politiques et des pratiques de gestion qui favorisent la conciliation travail-vie personnelle. Par exemple, aider et soutenir les gestionnaires pour mettre en oeuvre des régimes de travail optionnels comme les horaires de travail flexibles ou le télétravail.

- Accorder une plus grande flexibilité en ce qui concerne l'horaire et le lieu de travail. Dans la mesure du possible, assouplir le processus permettant de modifier les heures ou le lieu de travail. Les employeurs doivent envisager de nouvelles mesures de rendement fondées sur la production et non sur le nombre d'heures ou la présence physique au travail. Ils doivent mettre l'accent sur le travail accompli plutôt que sur le lieu d'exécution des tâches.

- Créer un environnement de travail plus positif et changer la culture d'entreprise. Chercher, élaborer et mettre en oeuvre des politiques de soutien favorables aux employés. Cependant, toutes les politiques ne sont pas réalisables. Diffuser régulièrement ces politiques et inciter les employés à les adopter et convaincre les employés que l'application de ces mesures ne portera pas préjudice à leur carrière. Mesurer et évaluer le degré d'utilisation de ces politiques au sein de l'organisation. Récompenser les divisions qui adoptent des pratiques exemplaires.

- Limiter les heures supplémentaires et donner aux employés le droit de refuser d'en faire – sauf dans une situation d'urgence ou des circonstances exceptionnelles. Offrir des congés compensatoires au lieu de paiement pour les heures supplémentaires.

- Prévoir un certain nombre de congés annuels payés pour les obligations familiales ainsi que pour les raisons personnelles.

- Faciliter aux employés la transition du temps plein au temps partiel et vice versa. Introduire des avantages sociaux calculés au prorata pour le travail à temps partiel, garantir le retour au temps plein pour les employés qui choisissent de travailler à temps partiel, et maintenir le classement de l'employé selon l'ancienneté et les années de service.

- Examiner la charge de travail au sein de l'organisation. Si certains employés passent régulièrement de longues heures au travail, il faut en déterminer les raisons et rectifier la situation.

Il est important de répondre aux besoins des employés et de concilier le travail, la famille et la vie personnelle afin de préserver la santé, le bien-être et la réussite économique, aussi bien des travailleurs que des organisations qui les emploient. Les employeurs, les syndicats et les gouvernements ont tous un rôle à jouer dans la recherche de solutions visant le conflit travail-vie personnelle.

Les syndicats peuvent prendre connaissance des recommandations formulées précédemment et les intégrer dans le processus de négociation collective. Par le biais de recherches, les gouvernements peuvent engager des discussions éclairées et aider ainsi les Canadiennes et les Canadiens à saisir la complexité de ces questions et proposer des solutions qui apporteraient des changements positifs.

LA CONCILIATION TRAVAIL-VIE PERSONNELLE PRÉSENTE INCONTESTABLEMENT DES AVANTAGES CONSIDÉRABLES, COMME EN TÉMOIGNE CE COMMENTAIRE À PROPOS D'UN **MILIEU DE TRAVAIL QUI SEMBLE ÊTRE SUR LA BONNE VOIE** :

« Nous avons un superviseur formidable qui respecte et encourage la vie familiale et, par conséquent, nous formons un personnel plus heureux et plus productif. Tout le monde y gagne. J'ai eu de la chance car mes superviseurs ont confiance en moi, ils apprécient mon travail et prennent à coeur les besoins de ma famille. »

À COMPARER AVEC CET AUTRE COMMENTAIRE :

« On ressent vraiment que notre travail n'est ni valorisé ni apprécié par notre employeur. Des coupures constantes font qu'il est très difficile de faire du bon travail et cela contribue au stress relié à l'emploi. Pour moi, cela s'ajoute au stress que je ressens dans ma vie personnelle et familiale et ça commence à se refléter sur ma santé physique et émotionnelle. Notre employeur refuse de reconnaître que l'attitude ou les décisions de la direction pourraient changer ces circonstances négatives ».

Il est impossible d'établir une nette démarcation entre la vie professionnelle et la vie personnelle. Les organisations qui soutiennent leurs employés constateront une diminution du niveau de stress et du roulement du personnel, l'amélioration du moral des employés et une productivité accrue. Entre les deux milieux de travail mentionnés dans les commentaires, lequel choisiriez-vous ?

Témoignages canadiens :
À la recherche de la conciliation travail-vie personnelle
et d'autres rapports de recherche sont disponibles sur notre site Web à http://labour-travail.hrdc-drhc.gc.ca/travailvie/.

Agir face au VIEILLISSEMENT de la main-d'œuvre

Consensus patronal-syndical au Québec

Patrice Jalette
Université de Montréal

Daniel Villeneuve
Conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre

Le Conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre, un organisme québécois de concertation patronale-syndicale, s'intéresse à la problématique du vieillissement de la main-d'œuvre en raison de ses impacts sur l'économie et sur les conditions de vie des travailleurs et travailleuses. Employeurs et syndicats ont senti le besoin de réagir en déterminant ensemble des moyens d'action réalistes visant à adapter les milieux de travail aux conséquences prévisibles de ce phénomène. La démarche de concertation réalisée au Conseil a permis aux principales associations patronales et syndicales d'en arriver à un consensus sur la stratégie à adopter face au vieillissement de la main-d'œuvre. Cette stratégie est décrite dans un document intitulé « Adapter les milieux de travail au vieillissement de la main-d'œuvre : Stratégie du Conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre » *dont la rédaction ainsi que la recherche ont été réalisées par Patrice Jalette et Daniel Villeneuve. Après une courte présentation, le texte qui suit reproduit de façon quasi intégrale ce document de stratégie*[1].

Créé en 1969, le Conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre est un organisme d'étude, de consultation et d'orientation. Sa mission consiste à développer et à maintenir la concertation entre les organisations patronale et syndicale afin d'orienter et de soutenir l'action gouvernementale en matière de travail et de main-d'œuvre au Québec. Le Conseil se compose, en nombre égal, de membres provenant des associations patronale et syndicale les plus représentatives au Québec ainsi que du sous-ministre du Travail. Les associations d'employeurs membres comprennent le Conseil du patronat du Québec, la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante ainsi que les Manufacturiers et exportateurs du Québec. Les syndicats membres sont la Centrale des syndicats démocratiques, la Centrale des syndicats du Québec, la Confédération des syndicats nationaux (CSN) ainsi que la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec.

En réponse aux préoccupations grandissantes des organisations membres, le Conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre a entrepris une démarche concertée pour étudier la problématique du vieillissement de la main-d'œuvre. Les discussions et les

[1] *La position officielle du Conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre, qui a été transmise à titre d'avis au ministre du Travail du Québec, puis diffusée dans les milieux de travail, est disponible dans son intégralité (en français seulement) à l'adresse www.cctm.gouv.qc.ca/.*

échanges entre les organisations patronale et syndicale leur ont permis de poser plusieurs constats et de proposer aux milieux de travail des solutions pour composer avec la réalité du vieillissement et ainsi, mieux s'y adapter.

C'est le fruit de cette démarche qui est présenté dans le texte qui suit. La première partie décrit brièvement les constats établis conjointement par les parties patronale et syndicale quant au vieillissement de la main-d'œuvre et quant à la nécessité d'une action imminente. La seconde partie présente les objectifs de la stratégie convenue par les parties et les principes de base devant orienter l'action. Enfin, la dernière partie expose les moyens d'action, sur lesquels employeurs et syndicats s'entendent, afin de favoriser une adaptation adéquate des milieux de travail au phénomène du vieillissement de la main-d'œuvre.

Vieillissement de la main-d'œuvre – Un défi incontournable pour les milieux de travail

Le vieillissement de la population est une réalité qui touche l'ensemble des sociétés industrialisées et qui s'explique, entre autres, par la baisse du taux de natalité et la hausse de l'espérance de vie (Nations Unies 2001). Le Québec n'échappe pas à cette lourde tendance : la société québécoise compte de plus en plus de personnes âgées et se dirige lentement mais sûrement, vers une diminution de sa population (ISQ 2000; Thibault et Gauthier 1999). Le vieillissement de la population engendre des répercussions directes sur le profil de la population active. Inéluctablement, ce phénomène entraînera une diminution de la population en âge de travailler, accompagnée d'une augmentation du nombre de travailleurs plus âgés au sein des milieux de travail. De façon générale, le vieillissement de la population, associé à d'autres facteurs comme l'allongement de la durée des études et l'abolition de l'âge obligatoire de la retraite, fait en sorte que la population active est de plus en plus âgée.

Le rythme et l'ampleur du vieillissement de la main-d'œuvre varieront selon les secteurs d'activité et les organisations. Dans l'enseignement, les services publics, les soins de santé, les administrations publiques et le transport, la proportion de la main-d'œuvre âgée de plus de 45 ans est déjà élevée (Schetagne 2001). Le phénomène du vieillissement en emploi ne touche pas non plus les femmes et les hommes de la même façon. Par ailleurs, le nombre important de travailleurs et de travailleuses qui prendront leur retraite au cours des prochaines années ne pourra être pleinement compensé par l'embauche de jeunes, ce qui entraînera une diminution de la population active en âge de travailler (Sunter 2001). La tendance à la baisse de l'âge de la retraite contribue aussi à cette diminution.

Tant le vieillissement des personnes au travail que la réduction du bassin de main-d'œuvre disponible auront des effets sur le marché et les milieux de travail. Ces effets constituent de véritables défis pour les intervenants du monde du travail. La disponibilité de la main-d'œuvre, la relève et le transfert de l'expertise, la rétention de la main-d'œuvre, le développement des compétences seront autant de défis à relever afin d'adapter les milieux de travail au vieillissement de la main-d'œuvre. Tous les acteurs dans le milieu de travail, employeurs, syndicats, travailleurs et travailleuses âgés et autres membres du personnel, devront contribuer à relever ces défis.

> *Le phénomène du vieillissement en emploi ne touche pas non plus les femmes et les hommes de la même façon.*

Les employeurs et les syndicats sont de plus en plus sensibilisés à ces questions cruciales qui comportent des enjeux importants dans le cadre des relations de travail (CSPC 2001).

Employeurs et syndicats regroupés au sein du Conseil passent à l'action

Au Conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre, les employeurs et les syndicats reconnaissent que les impacts potentiels ou prévisibles du vieillissement de la main-d'œuvre doivent être pris au sérieux et représentent un enjeu majeur pour les milieux de travail. C'est pourquoi ils affirment d'une même voix que l'adaptation des milieux de travail au vieillissement de la main-d'œuvre est désormais à l'ordre du jour, et s'engagent à prendre des moyens concrets pour faire face à ce défi. Concrétiser cette volonté d'agir au sein de chaque milieu de travail leur apparaît essentiel à la bonne marche de l'économie québécoise et pour le bien-être des travailleurs et des travailleuses.

Il n'y a pas si longtemps, la question du vieillissement en milieu de travail était perçue comme un problème individuel pouvant être résolu par le biais des mécanismes de la retraite principalement. Aujourd'hui, il est évident que l'enjeu du vieillissement revêt une dimension collective. On réalise qu'il peut comporter des impacts sur la productivité de l'organisation et sur les conditions de travail, non seulement de la main-d'œuvre vieillissante, mais aussi de l'ensemble des travailleurs et travailleuses de l'entreprise. Il importe donc de mettre au point des mécanismes efficaces de gestion prévisionnelle des ressources humaines pour composer avec la réalité du vieillissement de la main-d'oeuvre. Les défis à relever concernent aussi bien l'organisation du travail, la gestion des ressources humaines, les relations du travail que la formation.

Les défis à relever concernent aussi bien l'organisation du travail, la gestion des ressources humaines, les relations du travail que la formation.

Face à cette réalité, les milieux de travail ne sont pas démunis. Au contraire, ils ont le pouvoir et les moyens d'agir, notamment au niveau de l'organisation du travail et des pratiques de gestion. D'une certaine façon, la stratégie élaborée par le Conseil n'est que l'amorce d'un processus. La suite consistera à élargir le débat aux milieux de travail. Les organisations patronale et syndicale doivent, entre autres, susciter la réflexion dans leurs propres rangs et offrir à leurs membres l'occasion d'en discuter. Ces réflexions et ces discussions permettront éventuellement de préciser davantage les orientations énoncées par le Conseil. Les organisations patronale et syndicale doivent également faire connaître les expériences menées sur le terrain en vue d'adapter les milieux de travail au vieillissement de la main-d'œuvre. Ces innovations pourront s'avérer instructives et inspirer l'action dans d'autres milieux de travail.

Enfin, les politiques publiques en matière d'emploi, de formation et de régimes de retraite ont une incidence importante sur les pratiques de gestion des entreprises, ainsi que sur les choix individuels des travailleurs et des travailleuses. De ce fait, les employeurs et les syndicats regroupés au sein du Conseil recommandent aux pouvoirs publics de prendre certaines mesures à cet égard, notamment pour faciliter l'accès à la retraite progressive.

Objectifs

La stratégie adoptée par le Conseil pour faire face au défi du vieillissement de la main-d'œuvre poursuit trois objectifs principaux :

Permettre aux organisations de disposer d'une main-d'œuvre qualifiée et expérimentée en nombre suffisant

Pour s'assurer de disposer d'une main-d'œuvre qualifiée et expérimentée en nombre suffisant, les organisations doivent pouvoir compter sur les travailleurs et les travailleuses de toutes les générations parmi leurs effectifs, autant sur les recrues (plus ou moins jeunes) que sur le personnel expérimenté déjà en poste. Il faut, entre autres, assurer le transfert d'expertise de la main-d'œuvre expérimentée vers le personnel de relève. Par ailleurs, il faut investir pour maintenir et développer les compétences des travailleurs et des travailleuses, peu importe leur génération, ainsi que pour trouver des moyens d'attirer et de conserver la main-d'œuvre.

Améliorer la situation des travailleurs et des travailleuses dans le contexte d'une gestion renouvelée de la main-d'œuvre vieillissante

Compte tenu de l'augmentation de la part du personnel plus âgé au sein des milieux de travail et de l'objectif visant à favoriser le maintien en emploi, les milieux de travail devront devenir plus « conviviaux » pour la main-d'œuvre vieillissante. Il faudrait modifier divers aspects des conditions de travail pour faciliter la vie des personnes vieillissantes et pour que l'âge ne soit pas un désavantage : organisation du travail, horaires, formation, etc. Certaines mesures, initialement destinées au personnel plus âgé, pourront répondre aussi aux besoins d'autres travailleurs et travailleuses (par exemple, une organisation du travail plus sécuritaire ou des horaires de travail flexibles). Même si les attentes du personnel, âgé ou jeune, diffèrent à l'égard de leur emploi, les besoins restent très similaires : équité, sécurité, qualité de vie, formation, etc.

Offrir aux individus la liberté de choisir entre continuer à travailler ou prendre sa retraite

Dans une décision aussi déterminante, les individus doivent pouvoir effectuer un choix véritable. Actuellement, dans bien des cas, un tel choix n'existe pas réellement. Parmi les facteurs qui influencent leur décision, on retrouve, par exemple, la pression des collègues dans le milieu de travail, les règles des régimes concernant la prise de la retraite, les programmes *ad hoc* de retraite anticipée ainsi que le manque de formation en cours d'emploi. La décision de continuer à travailler ou de partir à la retraite devrait pouvoir se prendre sur la base des besoins et aspirations des individus, compte tenu du contexte particulier de l'organisation.

Principes directeurs

Les employeurs et les syndicats regroupés au sein du Conseil s'entendent sur certains principes devant guider la gestion de la main-d'œuvre vieillissante. Ces principes découlent pour la plupart des considérations établies précédemment :

- Le vieillissement de la main-d'œuvre est un processus déjà amorcé qui, plutôt que d'être perçu comme une contrainte, doit être envisagé comme une opportunité pour les milieux de travail, afin de renouveler certaines pratiques en matière de gestion des ressources humaines et de relations de travail.
- Étant donné la situation actuelle de certains secteurs et les impacts prévisibles à moyen terme, il est nécessaire de s'interroger dès maintenant sur les moyens de relever les défis inhérents à l'adaptation des milieux de travail à la main-d'œuvre vieillissante, même si les effets à long terme du vieillissement de la main-d'œuvre sur le marché du travail, (pénurie, équilibre, etc.)demeurent incertains.

- Tous les acteurs dans les milieux de travail, employeurs, syndicats, personnel vieillissant et autres membres du personnel, sont interpellés afin de relever les défis liés au vieillissement de la main-d'œuvre.
- La réalité des milieux de travail étant diversifiée, il revient aux acteurs locaux (employeurs, syndicats, employés) de discuter et de s'entendre sur un plan d'intervention comportant des mesures particulières d'adaptation de leur milieu au vieillissement de la main-d'œuvre.
- Les mesures mises de l'avant visent plus spécifiquement le personnel vieillissant, mais certaines sont susceptibles de répondre également aux besoins des autres travailleurs et travailleuses. Ces derniers ne doivent pas être oubliés dans le cadre du renouvellement de certaines pratiques de gestion des ressources humaines et de relations de travail, pratiques qui s'imposent afin d'adapter les milieux de travail au vieillissement de la main-d'œuvre.

Moyens d'action

Les moyens d'action proposés ci-après font consensus entre les parties patronale et syndicale qui siègent au Conseil. Les parties considèrent que ces moyens sont les plus aptes à favoriser l'adaptation des milieux de travail au vieillissement de la main-d'œuvre dans un cadre et des conditions qui respectent à la fois l'intérêt des entreprises et celui des travailleurs et travailleuses. Les parties estiment également que ces moyens sont à la portée des milieux de travail qui peuvent les mettre en œuvre immédiatement. Enfin, ces moyens d'action sont en mesure de favoriser l'atteinte des objectifs mentionnés précédemment. Ils sont au nombre de six et concernent les domaines suivants : les attitudes et les mentalités, la retraite progressive et le maintien en emploi, la formation, le transfert de l'expertise, le temps de travail et l'organisation du travail (Saba, Guérin et Wils 1997; Walker 1997).

La figure (voir page suivante) résume la stratégie adoptée par le Conseil afin de permettre aux milieux de travail de relever les défis du vieillissement de la main-d'œuvre.

Changer les attitudes et les comportements

Une gestion renouvelée de la main-d'œuvre vieillissante passe avant tout par une adaptation des perceptions et des attitudes :

- des collègues de travail,
- des cadres et membres de la direction,
- des acteurs syndicaux,
- des planificateurs de régimes de retraite et de programmes gouvernementaux ainsi que,
- du personnel vieillissant lui-même.

Pour ce faire, une réflexion s'impose à tous les niveaux et les questions de fond doivent être posées sans détour.

Q's **L**es milieux de travail font-ils écho au « jeunisme » ambiant, reproduisent-ils une forme d'« âgisme » ou de ségrégation fondée sur l'âge dans les comportements ou les décisions à l'égard du personnel vieillissant ? **Q**uel est l'impact d'un rêve ou d'un objectif comme « Liberté 55 » sur la planification de la carrière et de la retraite ? **Q**uelle place fait-on réellement et souhaite-t-on faire à la main-d'œuvre vieillissante dans nos organisations ? **L**es conventions collectives et les pratiques de gestion des ressources humaines permettent-elles d'accommoder la main-d'œuvre vieillissante ? **L**es lois et les programmes gouvernementaux ne pourraient-ils pas favoriser d'autres mesures que la retraite anticipée ?

Le vieillissement de la main-d'œuvre – Défis pour les milieux de travail et stratégie du Conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre

Faits et tendances

Baisse du taux de natalité + Hausse de l'espérance de vie = Vieillissement de la population → Vieillissement de la main-d'œuvre

Défis liés au vieillissement

Pour le marché du travail :

- Disponibilité quantitative de la main-d'œuvre (nombre)
- Disponibilité qualitative de la main-d'œuvre (compétence)

Besoins des travailleurs et des travailleuses :

- Conditions pour rester
- Conditions pour quitter

Besoins des entreprises :

- Compétitivité
- Contrôle des coûts

Pour les milieux de travail :

- Rétention de la main-d'œuvre
- Planification des départs
- Recrutement
- Relève et transfert de l'expertise
- Développement des compétences
- Attitudes et comportements à l'égard de la main-d'œuvre vieillissante

Stratégie du Conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre

Adapter les milieux de travail :

- Changer les attitudes et les comportements
- Améliorer les incitatifs à la retraite progressive et au maintien en emploi
- Rendre disponible et adapter la formation au personnel vieillissant
- Assurer le transfert d'expertise de la main-d'œuvre vieillissante
- Assouplir le temps de travail et le passage du travail à la retraite
- Adapter l'organisation du travail à la main-d'œuvre vieillissante

+

Adapter les politiques publiques :

- Promouvoir et faciliter l'accès à la retraite progressive, notamment par des ajustements aux lois sur la fiscalité et sur les régimes de retraite complémentaires
- Adapter les programmes de formation de la main-d'œuvre vieillissante
- Soutenir les milieux de travail, notamment en matière de gestion prévisionnelle des ressources humaines

La présence accrue de la main-d'œuvre vieillissante engendrera sans aucun doute un changement des valeurs et des comportements, mais il faudra tout de même prendre des mesures actives contre les préjugés envers les personnes plus âgées qui, comme tous les préjugés, sont tenaces. Afin de lutter contre ces barrières susceptibles d'empêcher le personnel plus âgé de réaliser pleinement son potentiel (Walker 1997), des interventions particulières sont à envisager : établissement de politiques de non-discrimination et de non-harcèlement, sensibilisation des cadres, des responsables du recrutement et des affectations ainsi que du personnel

plus jeune, etc. Bien qu'il y a eu de tout temps des travailleurs et des travailleuses vieillissants dans les organisations, une adaptation est nécessaire, à l'instar des politiques adoptées à l'égard des femmes et des minorités visibles.

Améliorer les incitations à la retraite progressive et au maintien en emploi

Au cours des dernières années, la tendance lourde en matière de gestion prévisionnelle de la main-d'œuvre consistait à encourager les départs « volontaires » à la préretraite. En fait, beaucoup de ces départs n'étaient pas vraiment volontaires, dans la mesure où les individus risquaient de perdre des sommes importantes ou de travailler pour une rémunération dérisoire, comparativement aux revenus de retraite. Le court laps de temps accordé pour se prévaloir des mesures de retraite anticipée peut aussi exercer des pressions sur les travailleurs et les travailleuses au moment de faire des choix déterminants.

L'orientation vers la retraite anticipée se fait souvent au détriment d'autres options comme la retraite progressive ou le maintien en emploi.

De plus, toutes sortes de mesures, généralement financées à même les régimes de retraite, ont été prises pour inciter les travailleurs et les travailleuses à prendre une retraite hâtive : rente temporaire de raccordement, absence de pénalité pour une retraite avant l'âge normal, abaissement de l'âge de la retraite dans les régimes, etc. Ces mesures incitatives ne sont pas mauvaises en soi. Au contraire, elles peuvent répondre aux besoins de certains individus aujourd'hui et probablement encore demain. Il semble toutefois que cette orientation vers la retraite anticipée se fasse souvent au détriment d'autres options comme la retraite progressive ou le maintien en emploi. Or, à l'heure actuelle, ces dernières options ne sont même pas envisagées la plupart du temps.

Pourtant, la retraite anticipée comme seule et unique option risque à terme de porter préjudice aux milieux de travail. Parmi les impacts potentiels, il y a entre autres : la perte d'un personnel expérimenté et qualifié, la difficulté de transmettre les connaissances et la culture d'entreprise, l'effet nuisible sur les entreprises qui veulent adopter des stratégies concurrentielles centrées sur l'innovation, stratégies qui requièrent généralement une stabilité et une mobilisation des employés, le surcroît de travail qui risque d'incomber au personnel restant ainsi que la démotivation de ce dernier (D'Amours et Lesemann 1991).

Pour adapter les milieux de travail à la réalité du vieillissement de la main-d'œuvre, le Conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre considère que la retraite progressive est une voie à suivre. La retraite progressive se définit comme une option qui permet aux travailleurs de réduire graduellement la durée du temps de travail en anticipation de la retraite complète. Cette mesure peut se traduire par une diminution de la durée journalière, mensuelle ou annuelle du temps de travail, et peut s'échelonner sur plusieurs années. De plus, la retraite progressive peut comprendre des mesures de compensation partielle ou totale, immédiate ou différée des pertes de revenus encourues. La retraite progressive, selon les membres du Conseil, comporte des avantages à la fois pour les employeurs et pour les travailleurs et les travailleuses. Le tableau suivant résume ces avantages.

Avantages anticipés par l'application de la retraite progressive[1]

pour l'employeur	pour le travailleur ou la travailleuse
– Permet de ne pas perdre prématurément des employés en raison de la popularité de la retraite anticipée	– Permet une transition harmonieuse entre la vie professionnelle et la retraite
– Permet une meilleure restructuration de sa main-d'œuvre, compte tenu du vieillissement de ses propres effectifs	– Permet de recevoir un revenu adéquat, lequel inclurait à la fois le traitement découlant de l'occupation partielle de son emploi et la rente de retraite totale ou partielle acquise en vertu de son régime de retraite
– Diminue l'absentéisme	– Permet de prolonger sa vie professionnelle en tenant compte des contraintes occasionnées par le vieillissement.
– Augmente la productivité	– Permet d'accumuler une rente de retraite adéquate tout en diminuant son temps de travail.
– Assure le transfert des connaissances	

[1] Ce tableau est tiré du *Rapport du comité technique du Conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre C.C.T.M. sur la retraite progressive*, 24 avril 1996, page 10. Les informations qu'il contient se basent notamment sur la source suivante : Bellemare, D., L. Poulin Simon et D. G. Tremblay (1995) « Vieillissement, emploi, préretraite. Les facteurs socio-économiques influant sur la gestion de la main-d'œuvre vieillissante », *Relations industrielles/Industrial Relations*, vol. 50, nº 3, 483-515.

Cependant, la retraite progressive reste encore difficile d'application et bien moins avantageuse que la retraite anticipée, en raison surtout des lois sur la fiscalité et sur les régimes de retraite complémentaires. C'est pourquoi le Conseil vise un assouplissement de ces lois, tant au niveau provincial qu'au niveau fédéral, afin de faciliter l'accès à la retraite progressive.

Le Conseil estime qu'il faut cesser de penser seulement en termes de retraite anticipée et qu'il faut développer des formules flexibles comme la retraite progressive en modifiant dès maintenant les règles qui pourraient faire obstacle à leur utilisation. Toutes les autres mesures d'adaptation au vieillissement seront vaines tant et aussi longtemps que la coercition qui s'exerce sur les individus pour qu'ils quittent se poursuivra. À terme, les parties dans les milieux de travail n'auront d'autres choix que d'introduire des mesures plus souples de passage du travail à la retraite si la main-d'œuvre devient rare.

Le Conseil croit enfin qu'il faut éviter de hausser l'âge d'admissibilité à la retraite aussi bien dans les régimes privés que publics. Il existe d'autres alternatives pour conserver la main-d'œuvre vieillissante au travail que de prendre en otage son régime de retraite.

Rendre disponible et adapter la formation au personnel vieillissant

Dans le contexte du vieillissement de la main-d'œuvre, la formation des travailleurs et des travailleuses revêt une importance plus stratégique que jamais. Il est impératif que la formation soit disponible et adaptée au personnel vieillissant. Le Conseil estime que c'est l'une des mesures les plus importantes à

mettre en place pour favoriser l'adaptation des milieux de travail au vieillissement de la main-d'œuvre. Par formation, on entend aussi bien les activités visant le maintien des compétences dans l'emploi actuel que le développement de nouvelles compétences ainsi que le perfectionnement qui implique l'acquisition de nouvelles compétences en vue d'exercer un autre emploi.

Il est plus rentable pour l'ensemble de la société d'investir en formation plutôt que d'exclure du marché du travail le personnel âgé.

L'intégration de la relève et le transfert d'expertise sont également des aspects de la formation qui deviennent encore plus importants dans le contexte du vieillissement de la main-d'œuvre.

Si leurs compétences ne sont pas régulièrement mises à jour, les personnes vieillissantes qui perdent leur emploi iront grossir les rangs des chômeurs de longue durée. En ce sens, il est plus rentable pour l'ensemble de la société d'investir en formation plutôt que d'exclure du marché du travail le personnel âgé. Un accès régulier à la formation et à des possibilités d'apprentissage au cours de la vie professionnelle s'avère tout aussi avantageux pour les organisations, dans la mesure où la formation accroît l'efficacité et la polyvalence des travailleurs et des travailleuses de tout âge.

La formation, quels que soient ses objectifs (recyclage, développement de nouvelles compétences, réorientation de carrière), doit être adaptée aux méthodes d'apprentissage et à l'expérience du personnel vieillissant. Les travailleurs et les travailleuses plus âgés peuvent démontrer une capacité d'apprentissage aussi grande que les autres, pourvu que les méthodes de formation soient adaptées.

Assurer le transfert d'expertise de la main-d'œuvre vieillissante

Même dans un contexte de vieillissement de la main-d'œuvre, les milieux de travail vont continuer à recruter des jeunes ou des individus moins expérimentés qu'il faudra former. Avant leur départ à la retraite, il est essentiel que les personnes d'expérience puissent transférer leur expertise de façon à ne pas perturber la production des biens et services dispensés par l'organisation. Dans certains secteurs, ce besoin est ressenti de façon plus pressante mais il risque de se généraliser au fur et à mesure que les départs à la retraite des *baby-boomers* vont s'accélérer. Le transfert d'expertise doit pouvoir se dérouler sans remettre en cause le statut d'emploi des travailleurs et des travailleuses âgés. Bien entendu, une autre condition préalable à l'atteinte de l'objectif est de s'assurer que la main-d'œuvre vieillissante ne quitte pas l'organisation avant l'embauche du personnel de relève. Par ailleurs, le délai prévu pour assurer le transfert d'expertise doit également être suffisant. En effet, le transfert d'expertise d'une génération à l'autre exige du temps, de la planification et la mise en place d'activités plus ou moins formelles. Les personnes moins expérimentées doivent pouvoir travailler régulièrement aux côtés des travailleurs et des travailleuses d'expérience pour bénéficier de leur savoir-faire. Il s'agit souvent d'une pratique quotidienne au sein des organisations mais qui mérite d'être plus structurée, à l'aide par exemple du partage d'emplois entre les anciens et les nouveaux membres du

Le transfert d'expertise d'une génération à l'autre exige du temps, de la planification et la mise en place d'activités plus ou moins formelles.

personnel, du compagnonnage, de stages supervisés, du jumelage ou du parrainage (« mentorat »).

Le partage d'expertise doit faire partie du cheminement de carrière des employés et de la culture de l'organisation. La formation de la relève constitue un nouveau défi professionnel et un enrichissement des tâches qui pourraient inciter les personnes d'expérience à rester plus longtemps au travail. Cet aspect de la question ne doit pas être négligé, parmi les moyens visant le maintien de la main-d'œuvre plus longtemps en emploi.

Pour le Conseil, l'expertise de la main-d'œuvre vieillissante doit être reconnue. Les travailleurs et les travailleuses, peu importe leur profil professionnel, possèdent une expertise qu'ils peuvent transmettre. En quelque sorte, la compétence acquise dans le milieu de travail est, à plusieurs égards, aussi importante que celle acquise dans les institutions d'enseignement.

Assouplir le temps de travail et le passage du travail à la retraite

La flexibilité du temps de travail constitue un outil efficace dans le cadre de l'adaptation des milieux de travail au vieillissement, que ce soit pour des fins de rétention de la main-d'œuvre, d'extension de la vie professionnelle ou de recrutement. Il existe différentes formules applicables à cette fin, dans la mesure où les contextes organisationnels le permettent : réduction des heures quotidiennes, hebdomadaires ou annuelles de travail, travail à temps partiel, télétravail, partage d'emploi, droit de refuser de faire des heures supplémentaires, accès à des congés supplémentaires avec ou sans solde, etc.

Le Conseil estime que l'implantation de ces mesures peut favoriser une retraite progressive, une solution qui présente des avantages tant pour les employés qui ne sont pas disposés à quitter immédiatement que pour les entreprises qui ne sont pas prêtes à s'en départir hâtivement par crainte de perdre leur expertise. Certaines formes de flexibilité du temps de travail vont de pair et atteindront leur vrai potentiel avec le développement de la formule de la retraite progressive exposée plus tôt. Il existe d'autres arrangements permettant d'assouplir le passage du travail à la retraite comme le travail autonome ou le rappel occasionnel au travail. Pour que ces formules soient attrayantes, le Conseil estime qu'elles doivent rester optionnelles et ne pas servir de prétexte pour précariser l'emploi.

Adapter l'organisation du travail à la main-d'œuvre vieillissante

L'organisation du travail est un autre aspect à prendre en considération pour adapter les milieux de travail au vieillissement de la main-d'œuvre. En ce domaine, les interventions doivent promouvoir la mise en place d'un environnement de travail plus sécuritaire et plus convivial, une condition susceptible d'inciter les travailleurs et les travailleuses plus âgés à prolonger leur carrière.

> *Outre la charge physique de travail, il y a lieu d'adapter la charge mentale en ajustant notamment la cadence et les horaires de travail.*

La dimension physique du travail peut être modifiée en prenant en compte des facteurs ergonomiques ou ceux liés à la santé et à la sécurité en général, afin de compenser la diminution de certaines aptitudes physiques du personnel vieillissant. Outre la charge physique de travail, il y a lieu d'adapter la charge mentale en ajustant notamment la cadence et les horaires de travail. En effet, un accroissement inconsidéré ou incessant de la charge de travail n'est pas susceptible d'inciter les individus à demeurer en

emploi au-delà de leur date d'admissibilité à la retraite. Notons aussi qu'une formation inadéquate réduit inévitablement la capacité des personnes âgées à satisfaire les exigences physiques et mentales de leur fonction.

D'autres mesures relatives à l'organisation du travail ont été évoquées dans cet article, entre autres : les heures de travail, la formation et le transfert d'expertise. Concernant la retraite progressive, la réorganisation du travail qu'elle nécessite est souvent perçue comme un obstacle à son implantation. Les membres du Conseil estiment toutefois que cet obstacle n'est pas insurmontable et qu'il existe des solutions à cet égard. Par exemple, l'expérience montre que les contraintes liées à l'organisation du travail sont atténuées quand la retraite progressive s'applique sur une base annuelle (p. ex. : formule de six mois de travail, six mois de retraite) plutôt que sur une base hebdomadaire ou quotidienne.

Conclusion

La réflexion sur les impacts du vieillissement de la main-d'œuvre dans les milieux de travail est d'ores et déjà amorcée. Les organisations patronale et syndicale membres du Conseil s'entendent sur l'importance de l'enjeu et la nécessité de se préparer au vieillissement de la main-d'œuvre qui touche déjà certains secteurs d'activité. Les employeurs et les syndicats s'accordent sur la nécessité d'adapter les milieux de travail au vieillissement de la main-d'œuvre et s'engagent à prendre ensemble les mesures pour y faire face. Ils conviennent également de l'importance de se préparer sans attendre à relever ce défi en adoptant des orientations et des solutions communes pour agir. À présent, le débat doit s'ouvrir au sein des milieux de travail.

Pour leur part, les pouvoirs publics sont aussi interpellés pour relever le défi du vieillissement de la main-d'œuvre. Les organisations patronale et syndicale représentées au Conseil souhaitent collaborer activement à la mise en œuvre des mesures qui s'imposent. À cet égard, les parties attachent une importance particulière à l'objectif de fournir un meilleur accès à la retraite progressive, une mesure qui présente des avantages décisifs à la fois pour les entreprises et pour les travailleurs et les travailleuses.

Bibliographie

BELLEMARE, D., L. POULIN Simon et D.-G. TREMBLAY (1995). « Vieillissement, emploi, préretraite. Les facteurs socio-économiques influant sur la gestion de la main-d'œuvre vieillissante », *Relations industrielles/Industrial Relations*, vol. 50, nº 3, 483-515.

CSPC (Centre syndical-patronal du Canada) (2001). *Where Did All the Workers Go? The Challenges of the Aging Workforce*, Ottawa.

C.C.T.M. (Conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre) (1996). *Rapport du comité technique du CCTM sur la retraite progressive*, 24 avril.

D'AMOURS, M. et F. LESEMANN (1991). *La sortie anticipée d'activité des travailleurs et des travailleuses de 45 à 64 ans : Cadre d'analyse et principaux résultats (document synthèse)*. Document présenté au Comité aviseur d'Emploi-Québec sur les travailleurs de 45 ans et plus, Montréal : INRS-Culture et société.

ISQ (Institut de la statistique du Québec) (2000). *La situation démographique au Québec, bilan 2000*. Les régions métropolitaines, novembre.

NATIONS UNIES (2001). *Perspectives démographiques mondiales : révision 2000*.

SABA, T. G. GUÉRIN et T. WILS (1997). « Gérer l'étape de fin de carrière », *Gestion 2000*, janvier-février, 165-181.

SCHETAGNE, S. (2001). *Construire un pont entre les générations : Une solution au vieillissement de la main-d'œuvre*, Ottawa : Conseil canadien de développement social.

SUNTER, D. (2001). « Démographie et marché du travail ». *L'emploi et le revenu en perspective – L'édition en ligne*, Statistique Canada, vol.2, nº 2, février (faits saillants).

THIBAULT, N. et GAUTHIER, H. (1999). « Perspectives de la population du Québec au XXIe siècle : changement dans le paysage de la croissance ». *Données sociodémographiques en bref*, Institut de la statistique du Québec, vol.3, nº 2, février, 1-6.

WALKER, A. (1997). *Combating Age Barriers In Employment : European Research Report*. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.

Programme de formation contre le harcèlement

ÉLABORÉ PAR LES
MÉTALLURGISTES UNIS D'AMÉRIQUE

JP Surette
Communications, Programme du travail
Développement des resources humaines Canada

Le programme de formation contre le harcèlement en milieu de travail, lancé par les Métallurgistes Unis d'Amérique, fait partie du programme général de formation de ce syndicat. Il est offert aux membres et aux cadres de premier niveau dans tout le Canada. Plus de 30 000 employés ont suivi la formation contre le harcèlement, ce qui les a aidés à comprendre et à régler les problèmes de harcèlement et de discrimination dans leurs lieux de travail respectifs.

Contenu du programme

Dans le cadre du programme, les Métallurgistes Unis d'Amérique ont recensé les lieux de travail qui seraient désignés pour recevoir la formation contre le harcèlement. Le syndicat a ensuite négocié les modalités de ces séances avec les employeurs desdits lieux de travail. À l'aide de diverses présentations et séances, les participants reçoivent une formation approfondie sur les véritables questions du harcèlement et de la discrimination. Le cours comprend des discussions concernant les victimes de harcèlement, les conséquences possibles, les mesures qui peuvent être prises pour faire face aux problèmes de harcèlement et les personnes à qui incombe la responsabilité de

Exemples récents

Environ 450 employés, dont un petit nombre de femmes, travaillent dans ***une mine du nord du Canada***. Nombre de ces employés y ont travaillé toute leur vie professionnelle. Au total, 18 séances de deux heures ont été offertes à ces employés pendant une période de six jours.

On a donné une séance de formation contre le harcèlement dans ***une compagnie d'entreposage d'acier*** de la Colombie-Britannique. Par la suite, la compagnie a demandé que deux autres séances soient données. Le suivi de ces séances a permis de constater que la formation avait été une grande réussite et qu'elle avait aidé les travailleurs à identifier et à traiter efficacement des situations de harcèlement ainsi qu'à améliorer le milieu de travail.

Dans une collectivité isolée, la diversité de la population et des emplois a rendu les séances particulièrement intéressantes et éducatives pour tous les participants. Le programme a été si bien reçu que tous les employés de la ville se sont inscrits à la formation. Ils ont eu droit à des séances de trois heures et à des séances de suivi qui comportaient un volet d'aide pour traiter les plaintes de longue date.

Dans une raffinerie de pétrole de la côte est qui compte environ 500 employés, les préoccupations relatives au harcèlement des personnes handicapées ont amené les parties à accepter de souscrire aux séances mixtes de formation contre le harcèlement.

régler les problèmes de harcèlement. Pour dispenser la formation, les formateurs du programme utilisent des vidéos, se servent de documents et organisent des groupes de discussion. Ultérieurement, les participants auront droit à un suivi, toujours dans le cadre du programme.

Formation

Le personnel, la direction et les facilitateurs travaillent en partenariat avec les coordonnateurs du programme pour sensibiliser les milieux de travail à cette formation. Les commentaires de ces groupes ont suscité un intérêt grandissant pour ce programme et contribué à sa réussite et sa popularité.

De nombreux employeurs se réfèrent à ce programme comme un moyen efficace pour sensibiliser les gens et fournir les outils nécessaires pour régler les problèmes de harcèlement et de discrimination. Les séances de suivi permettent aux employés de discuter des changements survenus dans la « culture » de leur milieu de travail et d'exprimer leurs préoccupations au sujet des cas existants de harcèlement.

Diffusion du programme

Le Programme de formation comprend un « volet diffusion » considérable. En effet, l'une des plus importantes séances d'information est organisée dans le cadre du programme, *Sensibilisation des jeunes au travail*. À l'occasion des activités consacrées au Jour de deuil national, le 28 avril, où l'on commémore les personnes décédées suite à un accident de travail, les facilitateurs du programme se rendent dans les écoles secondaires pour donner des séances d'information de base sur la santé et la sécurité au travail. En outre, les formateurs y ont introduit des séances de renseignements complémentaires sur le harcèlement, la discrimination et la violence en milieu de travail.

Le Programme de formation contre le harcèlement en milieu de travail suscite une demande et un intérêt croissants partout au Canada. L'une des tendances de plus en plus populaires dans les grandes entreprises consiste à former les employés afin qu'ils deviennent des facilitateurs qualifiés pour traiter des problèmes de harcèlement. En plus d'autres ateliers et conférences, le syndicat travaille à l'élaboration d'une trousse documentaire destinée aux sections locales afin qu'elles puissent négocier des formations mixtes.

Pour de plus amples renseignements sur ce programe ou sur les possibilités de financement par le Programme de partenariat patronal-syndical pour d'autres projets mixtes, veuillez communiquer avec le Service fédéral de médiation et de conciliation au numéro 1-800-563-5677

Groupes de sécurité au travail

Revue des résultats nord-américains

PAR DANIEL MONGRAIN et SYLVIE NADEAU
École de Technologie Supérieure
Montréal, Québec

Cette analyse documentaire présente l'historique, le fonctionnement et les principaux résultats des groupes de sécurité nord-américains. La présentation de plusieurs produits d'assurance vise à mettre en relief la disparité des règlements régissant la formation et la gestion de ces groupes. Les gains et les économies envisageables par l'entremise de ces programmes gouvernementaux ou privés sont aussi présentés. Ces associations partenariales, qui comportent des asymétries d'information, sont vulnérables aux comportements stratégiques. Afin d'en saisir la dynamique, il est primordial d'éclaircir les relations entre assureurs, assurés et travailleurs.

Introduction

La concurrence contraint les entreprises à effectuer des changements dans la gestion de leur organisation, notamment en matière de santé et de sécurité. L'une des restructurations vise la réduction des coûts de gestion des risques liés à la santé et à la sécurité au travail. Afin de mieux répondre à cette évolution, les assureurs ont mis sur pied un nouveau régime : les groupes de sécurité. Aux États-Unis, ces groupes ont fait leur apparition dans les années 60, mais ont disparu rapidement suite à l'insatisfaction des membres dont les dividendes étaient réduits ou annulés pour cause de faibles rendements. À la fin des années 70, le concept traditionnel des groupes de sécurité a été remplacé par un nouveau produit basé sur l'auto-assurance. Puis, une nouvelle forme du modèle des années 60, revue et adaptée aux réalités des entreprises, a vu le jour à la fin des années 90. Au Canada, les provinces les plus actives en ce domaine sont le Québec, l'Ontario et l'Alberta. Au Québec, ces groupes sont connus sous le nom de « mutuelles de prévention ». Ces regroupements existent depuis le 30 octobre 1997 et comptaient plus de 20 000 employeurs québécois répartis en 175 mutuelles en 2002 (Commission de la santé et de la sécurité au travail 2000).

Peu nombreux, les résultats des différents types de groupes de sécurité sont difficilement transposables et démontrent une grande variation au niveau de la prévision des gains envisageables. Bien que l'expérience de la Commission avec les mutuelles de prévention soit limitée, le monde des affaires manifeste un engouement marqué pour cette approche de gestion des risques de santé et de sécurité. Il est donc nécessaire de dresser un portrait plus clair de ces groupes, pour que les dirigeants des petites et moyennes entreprises de tous les secteurs puissent faire un choix plus éclairé afin de mieux prévoir leurs résultats, planifier les besoins en information, gérer la formation de leur personnel et de décider des stratégies à privilégier en matière d'audit.

Les groupes de sécurité adoptent diverses formes juridiques et institutionnelles selon le régime d'assurance et d'indemnisation de leurs régions respectives. Aussi, le sujet traité sera divisé en deux entités distinctes (groupes de sécurité canadiens et américains) afin de mieux cerner la différence entre ces régimes.

Fonctionnement et gains des différents groupes de sécurité

Groupes de sécurité auto-assureurs

Créé à la fin des années 70, ce produit reflète l'initiative collective des entreprises américaines, axée sur une meilleure gestion des accidents du travail. Classée selon l'industrie, la prime des membres est calculée en fonction des risques liés à leurs activités d'affaires. Certains régimes exigent une masse salariale minimale. Le groupe assure la plupart des risques et blessures grâce à un fonds unifié. Les réclamations qui dépassent un certain seuil d'indemnisation sont assujetties aux termes d'une police d'assurance externe. La majorité des réclamations est couverte par le groupe (Beaulieu et Décarie, 1997). Cette méthode de gestion des coûts imputables aux accidents de travail a été conçue pour les petites et moyennes entreprises qui n'avaient pas les moyens de souscrire à une police d'assurance globale. Ce programme incite les entreprises d'un même groupe à participer activement à la performance des membres. Les dividendes attribués aux membres sont établis en fonction de la performance et des résultats antérieurs du groupe. Cette performance peut être calculée sur une base de trois à cinq années de participation au groupe (Risk Management Service). Les gains escomptés peuvent représenter des rabais sur les primes de l'ordre de 18 %, ainsi que des économies d'échelle pouvant atteindre 50 % de la cotisation individuelle (Agarwal et Everett, 1997).

Groupes de sécurité canadiens

Les déboursements imputables aux blessures et maladies professionnelles représentent d'énormes coûts pour les assureurs, les employeurs et les employés. Face à cette réalité, les gouvernements provinciaux ont développé des outils de support pour la sécurité en milieu de travail. Depuis 1917, l'organisme à but non lucratif d'assurance et de sécurité au travail, la « Commission des accidents du travail », tente d'élaborer des programmes de sécurité au travail, en partenariat avec l'industrie. Son but est de réduire les risques de blessures et de maladies liées au travail en fournissant des services et des programmes spécialisés en matière de santé et de sécurité. Les provinces de l'Alberta, de l'Ontario et du Québec comptent les plus importants réseaux d'associations sécuritaires au Canada et sont les seuls à offrir un programme de groupes de sécurité (WCB 2002).

Au Canada, les régimes provinciaux effectuent un classement par secteur industriel pour déterminer le taux de cotisation annuelle. Le fait de prendre en considération l'expérience des employés dans le calcul des primes permet de répartir plus équitablement, entre les entreprises, le coût réel des blessures et maladies professionnelles. Le but de ces programmes de primes et de surcharges est d'inciter les employeurs, qui défrayent d'importants coûts en matière de santé et de sécurité au travail, à améliorer leur performance et à soutenir les efforts des entreprises qui offrent un environnement de travail sécuritaire.

Régime d'indemnisation de la **Nouvelle-Écosse**

Depuis 1996, la réforme du régime d'assurance des travailleurs établit une classification des entreprises selon le secteur d'activité. Les industries d'un même groupe sont divisées selon leur expérience en coûts de réclamation. Cette dernière division est fondée sur la stabilité des réclamations au cours des cinq dernières années. Un seuil de cotisation est attribué

à chaque groupe. En fonction de l'expérience en réclamation, les entreprises peuvent encourir des surcharges ou obtenir des réductions allant jusqu'à 20 % (WCB 2002).

Régime d'indemnisation du **Nouveau-Brunswick**

Fondée en 1995, la Commission de la santé, de la sécurité et de l'indemnisation des accidents au travail du Nouveau-Brunswick a pour objectif de créer un environnement de travail sécuritaire par la dotation d'un service d'assurance et de soutien en matière de santé et de sécurité. Ce régime est centré sur la sécurité, la réadaptation et le retour à l'emploi des travailleurs.

Le Nouveau-Brunswick préconise une classification des entreprises semblable à celle des autres provinces. Cependant, les employeurs dont le taux de cotisation est inférieur à 1 000 $ ne peuvent se prévaloir de leur expérience pour établir les coûts de cotisation. Les employeurs qui ne participent pas au programme versent une prime calculée en fonction du taux de base de leur groupe respectif, sans tenir compte de leur expérience. Les surcharges imposées en raison d'une mauvaise performance peuvent atteindre 80 %, tandis que les rabais sur les primes peuvent être de l'ordre de 40 % (WCB 2002).

Régime d'indemnisation du **Manitoba**

La province du Manitoba compte le plus grand nombre d'heures perdues à cause des accidents du travail, soit un taux d'incidence avec perte de temps utile de 5,8 blessures par tranche de 100 travailleurs (WCB 2002). Le programme d'assurance des travailleurs du Manitoba regroupe près de 20 000 employeurs. Le système d'indemnisation comporte plusieurs catégories selon le type d'industries concerné. Chaque année, les différentes catégories industrielles sont réévaluées et placées dans une des huit catégories de risques basées sur l'expérience des réclamations. Lors de la répartition des entreprises, deux types de risques sont évalués : le risque de blessure vu dans son ensemble et le risque individuel pour chaque employeur de cette industrie. Ce programme permet d'effectuer des réductions ou des surcharges pouvant atteindre un taux de 40 %. Pour atténuer la vulnérabilité financière des entreprises en cas d'accident, l'augmentation ou la diminution annuelle des primes est plafonnée à 15 % des coûts de cotisations (WCB 2002).

Régime d'indemnisation de la **Colombie-Britannique**

Ce programme est offert aux entreprises qui sont réparties dans plusieurs classes d'industries, quelle que soit leur taille. Le niveau de cotisation est déterminé en fonction de la classe de l'entreprise. Puis, selon sa taille, un pourcentage est attribué afin de définir le coût réel de la cotisation; le minimum pour ce type de calcul étant de 10 %. Plus le degré de participation de l'entreprise est élevé (le pourcentage), plus la personnalisation des primes sera élevée, selon l'année en cours. Par exemple, pour une entreprise qui possède un taux de participation de 90%, la prime sera calculée à 90 % sur l'année en cours, et à 10 % sur son expérience antérieure qui sera basée sur les trois dernières années (WCB 2002). Étant donné que les événements récents reflètent mieux la situation de l'entreprise, les années antérieures pèsent différemment dans le calcul de l'expérience : elles représentent 50 % pour l'année précédente, 33 1/3 % la deuxième année et 16 2/3 % la troisième année (WCB 2002).

Voici les objectifs du régime d'assurance des travailleurs de la Colombie-Britannique :

- développer et implanter un programme de santé et de sécurité au travail;

- mettre la priorité sur les premiers soins et l'assistance aux employés blessés ou malades;
- privilégier le retour à l'emploi.

Les entreprises dont les coûts de réclamation sont inférieurs à la moyenne bénéficient d'un rabais tandis que celles qui dépassent la moyenne encourent des surcharges. Les rabais sur les primes peuvent atteindre 50 % et les surcharges peuvent s'élever jusqu'à 100 % de la prime de base. Afin de limiter l'impact des surcharges sur la viabilité d'une entreprise, le « Workers Compensation Board » (commission des accidents du travail) a fixé des plafonds de cotisation. Ces limites permettent de calculer l'expérience de l'entreprise en ne retenant qu'une fraction du total de certaines réclamations. Les réclamations de moins de 70 000 $ sont retenues à 100 %, celles de 70 000 à 120 000 $ ne sont conservées qu'à 50 %, et les montants excédant 120 000 $ ne sont retenus qu'à 10 % (WCB 2002). Les surcharges qui ne sont pas payées en totalité sont ajoutées lors de la majoration de la cote de groupe. L'objectif de ces plafonds de réclamation est d'éviter de pénaliser excessivement les employeurs qui présenteraient une réclamation unique mais élevée.

*Groupe de sécurité de l'***Alberta**

Les rabais offerts par le programme sont basés sur l'obtention d'un certificat qui assure l'engagement d'une entreprise dans le domaine de la santé et de la sécurité en milieu de travail. Il s'agit du « Certificate of Recognition » délivré par l'une des 17 associations qui prônent la sécurité dans les entreprises, les « Partners of Certification » (WCB 2002). Le programme d'indemnisation de l'Alberta porte le nom de « Partner in Injuries Reduction ».

En 1999, les entreprises qui participaient à ce programme de primes ont partagé des rabais de 5 600 000 $ (Wagar 2000). En 2000, 2 496 employeurs se sont partagés près de 15 800 000 $ et en 2001, 3 000 employeurs se sont partagés des dividendes de 24 700 000 $; cette même année, 39 employeurs de l'Alberta étaient couverts par ce programme de primes. Finalement, en 2002, le programme englobe plus de 44 % des assurances de la main-d'œuvre de l'Alberta (WCB 2002).

Une entreprise qui désire se joindre au « Partner in Injuries Reduction » doit contacter le Workers Compensation Board. Ce dernier lui attribuera un « Partner of Certification » qui définira les paramètres de la certification selon sa taille. Les organisations qui participent au programme affichent un taux de blessures de 15 % inférieur à celui des autres entreprises. Le « Certificate of Recognition » constitue un préalable à tout rabais offert par le programme. L'année d'obtention du certificat, l'entreprise recevra un rabais de 5 % sur ses primes. De plus, les employeurs qui réduisent leurs coûts de réclamation par rapport à leurs expériences antérieures peuvent obtenir des réductions supplémentaires de 20 %. Si l'entreprise réussit à maintenir son niveau de réclamation inférieur à 50 % de la moyenne de sa catégorie pendant deux années consécutives, elle pourra bénéficier de rabais excédant 20 % en primes d'assurance. De plus, les mauvais performeurs n'encourent aucune pénalité, l'objectif du Workers Compensation Board étant de réduire le taux de blessures au travail de 40 % d'ici 2004 (WCB 2002).

*Groupes de sécurité de l'***Ontario**

Les groupes de sécurité de l'Ontario sont semblables à ceux du Québec par leur fonctionnement. Cependant, deux types de regroupements sont identifiables dans ce domaine : les groupes de

sécurité et le programme d'encouragement à la sécurité dans les collectivités.

Groupes de sécurité

À l'instar des groupes québécois, les groupes ontariens sont constitués en vue de profiter des gains sur les cotisations. Afin de permettre le regroupement d'entreprises, la Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail de l'Ontario fixe certaines conditions.

Tout d'abord, les cotisations de groupe doivent atteindre le taux minimal de 250 000 $ et comprendre au moins 40 entreprises. Chaque entreprise doit être en règle avec la Commission, être membre du groupe depuis au moins une année complète et ne contribuer qu'à un seul groupe à la fois. De plus, une loi réglementant la performance des membres du groupe stipule qu'au moins 25 % des employeurs doivent afficher une faible performance en matière de santé et de sécurité au travail. Ces groupes ont comme objectif de réduire la fréquence des blessures et des accidents. Les conditions de formation de ces regroupements incitent les employeurs ayant une bonne performance à conseiller ceux qui enregistrent de faibles rendements (eLCOSH 2000).

« Chaque groupe de sécurité possède un parrain; à savoir, une association professionnelle, une association de santé et de sécurité ou un consultant externe peuvent agir à ce titre. Le parrain supervisera le groupe et rendra régulièrement compte de ses progrès à la Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail. Celle-ci appuiera chaque groupe de sécurité en lui fournissant l'information, la facilitation et des liens vers les ressources ». (CSPAAT 2001).

Les groupes doivent se soumettre à un plan d'évaluation pour déterminer leur niveau de performance en matière de santé et de sécurité au travail. La Commission fournit aux gestionnaires des groupes les outils d'information requis pour définir le but et évaluer les performances de ses entités. Elle offre ainsi des formations personnalisées afin de permettre aux employeurs d'adopter des mesures de sécurité et d'identifier les causes de blessures. La Commission soutient également l'élaboration et l'implantation des programmes de santé et de sécurité en milieu de travail (eLCOSH 2000). De plus, le groupe privilégie l'échange des meilleures méthodes de travail et l'entraide pour la prévention des accidents. Il renforce ainsi la stabilité financière des entreprises tout en réduisant les coûts de réclamation.

Le programme des groupes de sécurité offre deux types de gains ou coûts d'opportunité. Tout d'abord, les entreprises continueront à recevoir des remboursements ou à encourir des surcharges aux termes de leur programme habituel d'évaluation de l'expérience (les types de programmes d'assujettissement sont les suivants : NMETI, CAD-7 ou PRM) en fonction de leurs résultats individuels. Par la suite, elles pourront bénéficier d'un rabais supplémentaire dans le cadre du programme des groupes de sécurité. Finalement, certains affirment que l'adhésion à un groupe de sécurité procure un avantage concurrentiel au niveau de l'image et de la réputation des employeurs, et contribue à une augmentation de la production grâce à la conscientisation des employés (CSPAAT 2001).

Programme d'encouragement à la sécurité dans les collectivités

Ce deuxième type de regroupement, offert par la Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail, a comme objectif d'accommoder les petits regroupements d'entreprises qui payent des cotisations de

90 000 $ ou moins. La participation à ce type de groupe peut être complémentaire à n'importe quel autre programme d'encouragement, sauf le régime de groupe de sécurité cité précédemment. Pour être admissible à ce programme, les futurs membres doivent préalablement être inscrits auprès de la Commission, terminer la formation en sensibilisation à la santé et à la sécurité au travail et être inscrits dans une collectivité, au Programme d'encouragement à la sécurité dans les collectivités (CSPAAT 2001). Les membres d'une telle collectivité doivent se doter d'un comité directeur local et faire évaluer individuellement les pratiques de santé et de sécurité de chaque entreprise. De plus, la collectivité devra élaborer un plan d'activité approuvé par le Programme d'encouragement à la sécurité dans les collectivités en Ontario. Tel que le décrit la Commission, les avantages découlant de ces associations sont les suivants :

- l'accès au parrainage et à la formation en santé et sécurité au travail;
- la diminution des coûts annuels d'indemnisation;
- le partage de 75 % des économies réalisées;
- l'exemption de pénalités pour les groupes qui n'atteignent pas leurs objectifs.

Groupes de sécurité du **Québec**

En 1990, la Commission de la santé et de la sécurité au travail a aboli le programme d'assurance basé sur le principe de mérite et de démérite (Beaulieu et Décarie 1997). Depuis, elle offre le régime rétrospectif pour les grandes entreprises et un taux personnalisé pour les moyennes entreprises. Les petites entreprises seront dorénavant évaluées sur un taux de groupe (Beaulieu et Décarie 1997). Afin de mieux cerner les différences entre ces modes de calcul des primes d'assurance, définissons leur fonctionnement.

En 1997, suite à l'adoption de la *Loi* 74 sur l'utilisation de l'expérience associée au risque, pour déterminer la cotisation d'un employeur, la Commission de la santé et de la sécurité au travail a reçu 122 projets de mutuelles. Ces dernières regroupaient alors 7 664 employeurs (Héroux 1999), qui employaient entre 2 et 864 membres (Chauméry 1998).

La réglementation-cadre concernant les mutuelles de prévention ne fixe que les objectifs généraux. La Commission contraint les employeurs à détenir une cotisation de groupe supérieure à 4 500 $, soit le montant minimal requis pour bénéficier du taux personnalisé. Les membres d'une mutuelle ont plein pouvoir pour sélectionner ou exclure un employeur (Gamache 1997).

Le mode rétrospectif – Ce mode de calcul des primes annuelles accommode les entreprises dont la cotisation annuelle est supérieure à 400 000 $ (CSST 1999). Il reflète le coût réel des accidents survenus au cours de l'année de cotisation et tient compte de la performance de l'entreprise. Contrairement au taux personnalisé ou au taux à l'unité, ce mode n'anticipe pas les déboursements concernant les accidents de travail au sein de l'entreprise. Il fluctue en fonction du coût annuel des accidents porté au compte de l'employeur (Chauméry 1998). Il est à noter que les filiales et les sociétés-mères peuvent demander une tarification collective en vertu du régime rétrospectif, même si elles n'y sont pas soumises sur une base individuelle (Medial 1999).

Le mode personnalisé – Ce taux, ajusté à l'unité du domaine d'exploitation d'un employeur, prend en considération ses résultats en santé et sécurité au travail, selon son degré de personnalisation (CSST 1997).

Cette catégorisation tient compte de la taille de l'entreprise en ce qui concerne sa cotisation annuelle et son salaire assurable. En 2000, la cotisation annuelle minimale permettant l'accès au mode personnalisé est passée de 18 000 à 4 500 $ (CSST 1999). Cependant, une mauvaise performance d'un employeur régi par ce mode peut se traduire par un taux de cotisation supérieur à la moyenne des entreprises du même secteur d'activité (taux à l'unité).

Le taux à l'unité – Ce mode de calcul des primes annuelles accommode les petites entreprises ayant une cotisation inférieure à 4 500 $. Basées sur des règles statistiques et actuarielles complexes, les cotisations au taux à l'unité sont calculées en fonction de la moyenne des coûts d'accidents survenus durant les quatre dernières années pour les entreprises d'un même secteur (Chauméry 1998). Il est à noter que le taux moyen de cotisation ne cesse de diminuer depuis 1995. Cette tendance découle des surplus financiers des revenus de placements de la Commission de la santé et de la sécurité au travail (Théroux 1998).

Lors de la phase 2 de la réforme sur les calculs des cotisations, plusieurs changements ont été apportés aux règlements concernant la santé et la sécurité en milieu de travail. L'un d'eux concerne l'extension de la période de référence qui passe de trois à quatre ans (CSST 1999). D'après certains analystes, cette nouvelle réglementation permettra d'effectuer une appréciation plus exacte des coûts futurs des cotisations (Froment 1999).

Vu la fréquence, relativement faible, des accidents dans les petites entreprises, la performance en matière de santé et de sécurité au travail n'offre pas une crédibilité statistique suffisante pour typifier ces taux (Chauméry 1998). En se basant sur une approche qui valorise les résultats en matière de santé et de sécurité, les employeurs des petites et moyennes entreprises réclamaient un nouveau régime dont les primes refléteraient mieux leurs efforts dans le domaine.

Puisque les employeurs définissent eux-mêmes les clauses et modalités de fonctionnement de leur regroupement, les membres d'une mutuelle ont plein pouvoir pour sélectionner ou exclure un employeur (Gamache 1997). Étant donné que le plein effet des réductions ne s'applique qu'après quatre années de participation au groupe, l'exclusion d'un employeur déjà admis pourrait affecter la performance du regroupement dans les années à venir. À cet égard, Chauméry (1998) déclare : « ...la mauvaise performance d'un membre qui se retire à la fin de la première année de participation affectera, au cours des quatre années suivantes, les primes des membres restants ». Quant au mécanisme de règlement de conflits entre les membres d'une mutuelle, la Commission de la santé et de la sécurité au travail oblige les regroupements à se doter d'un processus, mais s'abstient formellement d'intervenir dans les différends.

La modification touchant la méthode d'imputation des coûts d'accidents en milieu de travail stipule que les déboursements ne seront plus considérés sur une base de caisse mais sur une base d'exercice (Medial 1999). Avant ce changement, les prévisions de cotisations visant à déterminer les taux (basés sur trois ans) comptabilisaient les prestations qui avaient été payées (base de caisse). Lorsque les paiements sont versés en dehors de la période de référence, ils ne sont pas retenus dans le calcul des primes (Froment 1999). Maintenant, la Commission impute les coûts à la période d'indemnisation qu'ils devaient couvrir. La méthode basée sur l'exercice permet une appréciation plus réelle des coûts d'accidents déclarés à la Commission. Afin de ne

pas mettre en jeu l'intégrité financière de l'entreprise, la Commission de la santé et de la sécurité au travail a fixé un plafond pour les cotisations. Dorénavant, cette limite ne s'appliquera plus à la prime totale mais seulement aux montants liés aux risques (Froment 1999).

Selon la réglementation récemment adoptée, la loi définit ainsi la mutuelle de prévention :

> « Regroupement d'employeurs dont la somme des cotisations respectives atteint le niveau minimal requis pour être assujetti au régime de tarification basé sur un taux personnalisé ou pour augmenter son degré de personnalisation. Les mutuelles de prévention sont essentiellement formées dans le but de favoriser la prévention des lésions professionnelles, la réadaptation et le retour à l'emploi des travailleurs accidentés, en vue de bénéficier d'une tarification qui reflète les efforts des entreprises participantes. Pour être admissible, la mutuelle doit regrouper des employeurs assujettis aux taux unitaire et personnalisé dont la somme des cotisations annuelles atteint au moins 4 500 $ » (Ogilvy Renault 1997).

Depuis la création de ce régime d'assurance collective, tout groupe voulant former une mutuelle doit en aviser la Commission de la santé et de la sécurité au travail avant le 30 octobre de l'année précédant sa mise en fonction. La Commission analyse la requête et transmet un avis validant la mutuelle au plus tard le 31 décembre de la même année (CSST 1997).

Les mutuelles de prévention peuvent adopter plusieurs formes juridiques pour gérer leur organisation. Tout d'abord, il y a celles qui sont formées par les entreprises et présidées par un conseil d'administration représentant les membres et ayant pleine juridiction sur la dynamique interne du regroupement. Ensuite, nous retrouvons les regroupements d'entreprises ayant déjà une affiliation professionnelle, telle une chambre de commerce locale, administrés par un comité de régie interne. Puis, viennent les mutuelles gérées par une tierce partie, propriétaire légale de la mutuelle, qui peut agir à titre de conseiller et d'administrateur. Finalement, cette tierce partie peut travailler avec le comité d'administration qui, dans ce cas, possède les droits légaux de la mutuelle, afin de prendre en main le programme de prévention, de retour au travail, de s'occuper des réclamations et de représenter la mutuelle lors d'une contestation à la Commission de lésions professionnelles (Beaulieu et Décarie 1997).

Selon certains analystes, la réforme engagée par les mutuelles a entraîné une gestion plus serrée des réclamations d'indemnisation (Gamache 1997). En effet, de plus en plus d'employeurs instaurent une politique de contestation envers des réclamations qui, à leurs avis, sont d'une légitimité douteuse (Mélançon 2001). À titre de comparaison, le taux de contestation des employeurs mutualisés est deux fois moins élevé que celui des employeurs qui relèvent du régime rétrospectif. Dans le souci de contrôler toute tentative de limiter les mutuelles aux seules fins de contestation, la Commission de la santé et de la sécurité au travail a mis sur pied un mécanisme de contrôle, réglementé par les audits de l'inspectorat. De cette façon, elle s'assure que les groupes mutualisés ne dévient pas de leurs objectifs, en l'occurrence, la prévention, la réadaptation et le retour à l'emploi. Une mutuelle qui n'a pas été constituée en vue d'atteindre des objectifs de sécurité sera dissoute et payera tous les frais encourus, rétroactifs à sa mise en fonction, en plus, ses cotisations seront révisées à la hausse (Gamache 1997).

En 2000, suite à la visite des inspecteurs de la Commission, seulement une trentaine d'employeurs sur 500 ont été exclus de leur mutuelle pour non-respect des exigences du programme de prévention respectif (Mélançon 2001).

Les prévisions de gains envisageables sont très différentes en ce qui concerne la performance des groupes face au taux à l'unité. Tout d'abord, certains groupes gestionnaires de mutuelles prévoient des gains de 5 à 10 % d'économies sur les cotisations en quatre ans (Groupe AST 2001). D'autres encore envisagent des économies plus substantielles allant jusqu'à 40 % d'épargne sur les cotisations. Certains gestionnaires de mutuelles annoncent même la personnalisation du taux pouvant atteindre jusqu'à 100 % en quatre ans (Héroux 1999). L'écart entre ces prévisions soulève plusieurs questions sur la quantification réelle des gains à envisager.

Groupes de sécurité américains

Aux États-Unis, il existe des groupes de santé et de sécurité dans plus de 30 états. Parmi ces régimes d'indemnisation des travailleurs, seul l'Ohio offre un programme monopolistique de compensation des employés, semblable au Workers Compensation Board du Canada (Beaulieu et Décarie 1997). La majorité des régimes d'indemnisation des travailleurs sont offerts par des organisations du secteur privé, et les résultats obtenus varient selon les groupes ou les industries concernés. Voici quelques-uns des principaux régimes :

Groupe de sécurité du **Texas**

Ces regroupements, formés par des entreprises d'un même secteur d'activité, offrent des escomptes sur les assurances de leurs membres. Ces primes sont appliquées sur les épargnes du groupe selon le niveau d'indemnisation et peuvent atteindre 10 % de rabais de la prime (TexasMutual 2001).

Groupe de sécurité de la **Pennsylvanie**

Certains assureurs offrent des produits sur mesure pour les entreprises. Depuis 1983, le groupe d'assurance Keystone offre des produits d'indemnisation des travailleurs à divers regroupements d'employeurs d'entreprises et aux organisations à but non lucratif. Oeuvrant comme assureur et conseiller dans la gestion des groupes, le groupe Keystone participe à la réglementation des demandes d'indemnisation afin de diminuer les fraudes et d'assurer la légitimité des demandes. Les membres des groupes de sécurité se partagent annuellement des dividendes de l'ordre de 9 à 25 % (Keystone Insurers Group 2002).

*Groupe de sécurité de l'***Ohio**

Le régime d'indemnisation des travailleurs de l'Ohio calcule les taux de cotisation des groupes de sécurité selon leur expérience de réclamations. Tout employeur qui désire adhérer à un groupe doit élaborer un programme d'action en matière de santé et de sécurité, en partenariat avec le service aux employeurs de la Commission de l'indemnisation des travailleurs. De plus, les entreprises doivent participer à un programme d'élimination de la consommation de drogues en milieu de travail. Les employeurs des groupes reçoivent des réductions de primes pour élaborer et mettre en application leur programme de santé et de sécurité au travail. Les réductions peuvent atteindre 10 % durant les première et deuxième années de participation au groupe, suivies d'un rabais de 5 % au cours de la troisième année. Les années suivantes, le groupe peut recevoir des réductions de 10 % pour chaque 15 % de réduction de la gravité des

accidents enregistrés, et 5 % pour une réduction de 15 % de la fréquence des accidents. Les entreprises qui arrivent à atteindre les deux objectifs obtiennent même un rabais de 5 % additionnel pour l'année en cours (Better Workers' Compensation of Ohio State). Les regroupements offrent également une assurance-vie, une assurance médicale, dentaire et de soins de la vue. L'association des bûcherons de l'Ohio a reçu plus de 24 millions de dollars en réduction depuis sa création (Ohio Lumbermen's Association). Les réductions ou surcharges des groupes de sécurité peuvent atteindre près de 95 %. En 1999, les membres de ce régime ont bénéficié en moyenne d'une réduction de 60 % (Better Workers' Compensation of Ohio State).

Groupe de sécurité du **New Jersey**

Les membres des groupes de sécurité sont divisés en différentes catégories selon leur secteur d'activité. En plus d'offrir des rabais de 5 à 20 % sur les primes, certains assureurs offrent une large gamme de produits tels des plans de sécurité et de santé (environnement sans drogue, assurance dentaire, médicale, assurance-vie et de soins de la vue) (Joseph J. Schipsi Inc.).

*Groupe de sécurité de l'***Illinois**

Certains assureurs de groupe de sécurité de cet État fondent le classement des entreprises sur la probabilité de réclamations d'assurance. La masse salariale concernée influe aussi sur le calcul de la prime (Illinois Compiled Statutes Annoted 2001).

*Groupe de sécurité de l'***Idaho**

Le classement des entreprises qui adhèrent à des groupes de sécurité est basé sur les types d'activité industrielle et de travail effectués par les employés. L'expérience affectant la prime relative au taux moyen utilise la masse salariale de l'entreprise visée par rapport à ses coûts de réclamation. Une bonne performance du groupe permet de réduire les coûts d'assurance de l'entreprise par le biais de dividendes ou surcharges, proportionnels aux gains ou pertes du groupe. De plus, certains assureurs comme l'Association des constructeurs de Teton Valley, offrent un support pour analyser les risques et les moyens pour mettre sur pied un programme de santé et de sécurité en milieu de travail (Teton Valley Builders's Association).

Groupe de sécurité de la **Floride**

Afin de venir en aide aux petites entreprises du secteur automobile qui paient une prime annuelle de moins de 10 000 $, le groupe de sécurité de l'association de l'industrie de l'automobile de la Floride offre un rabais additionnel de 5 % sur les primes aux regroupements d'employeurs organisés sur le plan de la sécurité. Les réductions peuvent s'élever à plus de 12 % et les revenus en dividendes de fin d'année peuvent atteindre entre 2,5 et 30 %. Ce régime d'assurance permet aux petites entreprises d'éviter une augmentation importante suite à un accident particulièrement coûteux (Florida Automotive Industry Association).

Le groupe « Preferred Employers » est une association qui regroupe les restaurateurs de type restauration rapide, familiale et de fine cuisine. Ce regroupement représente environ 4 000 membres. Le taux de l'industrie étant de 4 800 $, plusieurs restaurateurs paient une prime supérieure aux coûts réels d'indemnisation de leurs travailleurs. Le groupe de sécurité offre des dividendes pouvant atteindre 10 % et une réduction des primes équivalant à la moitié du taux moyen de l'industrie (Employers Group).

Groupe de sécurité du **Maryland**

Le groupe de sécurité Maryland Forestry Workers est couvert par la compagnie d'assurance Bituminous et géré par le groupe d'assurance Morgan & Cheves. Chaque entreprise sera assurée individuellement et son taux de base reflètera son mérite en santé et sécurité au travail. Les dividendes sont calculés au prorata selon le taux de réclamation et celui de la prime accordée en fonction du groupe. Le groupe offre des dividendes annuels de près de 40 % (Morgan & Cheves Insurance 1998).

Groupe de sécurité du **Colorado**

Plusieurs assureurs privés cherchent des clients dotés d'un potentiel économique élevé et délaissent les petites entreprises. Aussi, les groupes de sécurité sont destinés à ces petites entreprises et permettent que leur expérience en santé et sécurité au travail influe directement sur les primes d'indemnisation des travailleurs. De plus, l'utilisation de l'historique des réclamations dans le partage des dividendes permet une répartition équitable des revenus du groupe de sécurité. En somme, les groupes pourvus d'un potentiel économique élevé ont plus de pouvoir pour acquérir de meilleurs services et contrôler réellement leurs primes d'indemnisation. Les modalités de base exigent que l'entreprise se dote d'un manuel de sécurité, déclare un minimum de 500 $ en déductibles par réclamation, présente un rapport semestriel de l'état du programme de sécurité, soit en règle avec la législation de l'association professionnelle de l'industrie et constitue une masse salariale cumulative de 4 millions de dollars (Moody Insurance Agency). Chaque groupe possède un taux d'indemnisation et une politique de gestion interne spécifiques.

L'importance des dividendes est déterminée par l'expérience en réclamations de chaque membre d'un groupe. Chaque entreprise doit s'engager dans un programme de réduction des accidents et blessures. Si un membre ne réussit pas à démontrer une évolution dans le cadre de son programme de sécurité au travail, il peut être passible d'exclusion du groupe (Lifland 1997). Une réduction de 5 % est offerte aux membres d'un groupe de sécurité (Moody Insurance Agency). En 1997, l'autorité en assurance d'indemnisation des travailleurs du Colorado a redistribué à ses membres près de 77 000 $ en dividendes, soit 24 % des primes (Lifland 1997). Cependant, si un employeur présente une année sans accident, mais que le groupe en général accomplit une mauvaise performance, l'employeur ne touchera pas de dividendes. Les dividendes sont distribués selon le taux de réclamation des entreprises et les primes versées au groupe.

Groupe de sécurité de l'État de **New York**

Le fonds d'assurance de l'État de New York offre un produit d'indemnisation des travailleurs très abordable. Ce régime privé d'assurance accorde une indemnité sans profit aux groupes d'employeurs qui présentent un même niveau de risques. Les membres qui font des efforts en matière de sécurité, et obtiennent des résultats permettant de diminuer leurs cotisations, récupèrent une partie de l'argent économisé sous forme de dividendes. Chaque dollar épargné retourne au groupe, soit directement aux membres sous forme de dividendes, ou à la direction administrative du regroupement. Les dividendes peuvent être de l'ordre de 54 000 à 274 000 $ par année. De plus, les membres reçoivent des rabais de 25 à 40 % sur la cotisation de leur régime d'assurance (Keevily Spero-Whitelaw 2001).

Groupe de sécurité de la **Californie**

Les conditions d'admission de ces groupes de sécurité exigent que les partenaires d'un même groupe fassent partie de la même industrie. Le « Builders' Exchange Compensation Council », un groupe d'entreprises du secteur de la construction, a élaboré un programme de zéro accident en collaboration avec la « Construction Industry Institute ». Ce programme définit les différents objectifs que doivent atteindre les regroupements qui travaillent dans le domaine de la construction (Agarwal et Everett 1997).

Voici les objectifs de ce programme :

- engagement de la haute direction dans la santé et la sécurité au travail;
- inclure la sécurité dans la préparation des futurs projets;
- instaurer un programme de formation;
- gérer la sécurité dans le travail des sous-traitants;
- effectuer une meilleure gestion des dossiers sur les causes d'accidents;
- mettre sur pied un programme de prévention d'abus d'alcool et de drogue;
- élaborer un programme de prévention des accidents.

Ce programme a permis aux entreprises de la construction de réduire de 50 % le taux d'accidents signalés et de 75 % le nombre de journées de travail perdues pour cause de blessures. Ces réductions représentent une diminution annuelle de 10 000 accidents et une épargne de l'ordre de 350 millions de dollars (Agarwal et Everett 1997). De plus, les regroupements permettent la réduction des coûts d'assurance concernant les plans de marketing et le service au groupe. Un tel régime profite également à l'assureur puisque la responsabilité de la cotisation incombe au groupe et le protège contre une entreprise à hauts risques qui pourrait se trouver dans l'incapacité de payer des cotisations majorées. Grâce au regroupement, les membres épargnent jusqu'à 10 % sur les coûts de cotisations et paient en moyenne 50 % de moins sur les dépôts (Agarwal et Everett 1997).

Aperçu général

Depuis 1992, plus de la moitié des États américains ont appliqué une loi visant à détecter et poursuivre les cas de fraudes. Les fraudeurs potentiels, les entités qui sont les plus sujettes aux asymétries d'information sont : les fournisseurs de soins médicaux, les travailleurs qui déposent des réclamations pour des blessures non professionnelles et les employeurs qui falsifient les livres de paye afin de réduire leurs cotisations. Les fraudes d'indemnisation des travailleurs sont estimées à plus de cinq milliards de dollars annuellement (Agarwal et Everett 1997). Les groupes de sécurité aident à réduire les fraudes. Certains comités de groupes évaluent chaque réclamation en terme d'éligibilité.

En somme, les regroupements américains sont semblables : ils offrent des services d'assurances privées ayant pour but le regroupement d'employeurs afin de faciliter la gestion du risque et de permettre des diminutions de coûts liés à la sécurité au travail (par retour de dividendes, diminution des cotisations, diminution des dépôts sur les contrats). Plusieurs groupes ne limitent pas leurs services à l'indemnisation des employés, mais offrent aussi des services de gestion de la sécurité communautaire (assurances personnelles) et de gestion des risques généraux (chemins de fer, armes à feu, accidents de voiture). Les programmes américains ont, dans certains cas, offert des réductions de plus de 50 %, mais en moyenne les performances se chiffrent aux alentours de 15 à 30 % (Beaulieu et Décarie 1997).

Théorie économique et gestion des risques de santé et de sécurité au travail

Que ce soit aux États-Unis ou au Canada, tous les groupes de sécurité semblent bénéficier de gains monétaires. La comparaison de ces gains entre États ou provinces est difficile puisque les conditions d'admission et les règles de partage des économies réalisées sont très différentes. Ce type de partenariat, qui s'établit souvent entre concurrents d'un même secteur, requiert l'unification des efforts et des ressources afin d'obtenir un gain complémentaire.

Cependant, ces partenariats comportent des asymétries d'information. Ces dernières sont donc vulnérables aux comportements stratégiques, en particulier le risque d'aléa moral (phénomène par lequel le principal, l'agent ou une tierce partie adopte un ou des comportements stratégiques basés sur des opportunités post contrats, et ce, à cause des asymétries d'information existantes) dans la relation entre membres d'un regroupement. Le phénomène de sélection adverse (phénomène par lequel le choix des partenaires est basé sur la prévisibilité et l'efficacité des contributions projetées) fait aussi partie des comportements stratégiques possibles. Toutes ces stratégies limitent les gains éventuels des groupes de sécurité. Certains analystes remettent en question la longévité des groupes de sécurité dont les membres ont des secteurs d'activité très variés (Gamache 1997). Il s'avère alors particulièrement difficile d'atteindre les objectifs (programme de prévention) poursuivis par chacun des membres pris individuellement.

Il est primordial de bien saisir la dynamique entre les membres d'un groupe de sécurité et leur relation avec l'assureur dans la gestion des risques de santé et de sécurité. Puis, par une description des principaux comportements stratégiques des membres d'un regroupement, il est nécessaire de comprendre les interactions existantes. La théorie des jeux non coopératifs peut, à notre avis, permettre d'expliquer la dynamique des comportements stratégiques possibles des centres de décisions des groupes de sécurité. Nous pourrons ainsi proposer des directives pour élaborer les contrats de ces groupes, suggérer des modalités de fonctionnement des groupes de sécurité et proposer des mécanismes de règlement de conflits.

Conclusion

L'intensification de la concurrence a forcé les entreprises à assurer une gestion plus serrée de la santé et de la sécurité en milieu de travail. Ainsi, les assureurs (privés ou gouvernementaux) ont instauré de nouveaux programmes de tarification qui encouragent la diminution des accidents du travail, la réadaptation et le retour à l'emploi. Si l'on examine les différents types de regroupements, nous pouvons constater qu'ils proposent des gains (dividendes, diminution des cotisations), des programmes et des méthodes de sélection des membres très différents.

Les groupes de sécurité autoassureurs, qui concentrent leurs efforts sur la gestion interne des réclamations à faibles déboursements, sont admissibles à des économies sur leurs primes allant de 8 à 10 %. Puisque ce type de régime d'assurance est souvent jumelé à d'autres regroupements (groupe de sécurité), les faibles revenus complètent en fait les autres économies d'échelle.

Les groupes de sécurité enregistrent des résultats variés en ce qui concerne leur rendement. Le Québec, grâce à son programme de mutuelles de prévention, propose aux regroupements des petites et moyennes entreprises des gains substantiels en fonction des efforts réalisés dans le

domaine de la santé et de la sécurité au travail. Les regroupements ontariens offrent, quant à eux, deux produits d'assurance afin de sensibiliser les entreprises aux besoins en santé et sécurité. Le programme de groupes de sécurité ressemble beaucoup à celui du Québec mais exige que les employeurs incluent un minimum de mauvais performeurs au sein de leur groupe et que tous les membres travaillent dans le même secteur d'activité. Le programme d'encouragement à la sécurité dans les collectivités concerne les petits regroupements qui payent des cotisations de moins de 90 000 $. Ce mode de tarification procure aux membres des dividendes représentant 75 % des épargnes effectuées par le groupe. Finalement, les groupes américains sont aussi très différents par leurs structures et la prévision des gains envisageables. L'État de New York suggère des gains de 25 à 40 % tandis que la Californie présente des épargnes d'environ 10 % sur les cotisations des membres. En somme, une étude des mécanismes de fonctionnement des regroupements décrits permettra de modéliser la dynamique interne et de clarifier les multiples résultats présentés dans cette analyse documentaire sur les groupes de sécurité.

Bibliographie

AGARWAL, P. et EVERETT, J.G. 1997. Strategy for Construction Contractors to Reduce Workers' Compensation Costs. *Journal of Management in Engineering*, septembre-octobre, 70-75.

BEAULIEU, A. et DÉCARIE, M. 1997. Safety Groups, Strenght in Numbers. *OHS Canada*, août/septembre, 30-31.

BETTER WORKERS' COMPENSATION OF OHIO STATE, www.bwc.state.oh.us/.

CHAUMÉRY, C. 1998. Les mutuelles de prévention – Valent-elles leur pesant d'or ? Gouvernement du Québec, (CSST : DC100-1230-53).

COMMISSIONS DES ACCIDENTS DU TRAVAIL. 2002.
Alberta, www.wcb.ab.ca/
Colombie-Britannique, www.worksafebc.com/
Île-du-Prinde-Édouard, www.wcb.pe.ca/
Manitoba, www.wcb.mb.ca/
Nouvelle-Écosse, www.wcb.ns.ca/
Saskatchewan, www.wcbsask.com/
Terre-Neuve, www.wcb.ns.ca/

CSPAAT (Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail). 2001. Programme de formation et d'encouragement. Gouvernement de l'Ontario, www.wsib.com/.

CSST (Commission de la santé et de la sécurité au travail). Gouvernement du Québec, www.csst.qc.ca/.

CSST (Commission de la santé et de la sécurité au travail). 2000. *Guide du nouvel adhérent. La prévention donne le ton. Mutuelles de prévention.* Gouvernement du Québec. (CSST : DC200-1432).

_____ 1999. *Tarification 1999, rapport actuariel.* Gouvernement du Québec (CSST : SS-0083).

_____ 1997. *Règlement-cadre concernant les ententes relatives au regroupement d'employeurs aux fins d'assujettissement à des taux personnalisés et aux modalités de calcul de ces taux.* Gouvernement du Québec.

eLCOSH (Electronic Library of Construction Safety and Health). Construction Safety Association of Ontario 2000. Safety Groups—Everyone Can Profit When the Best Help the Worst. *Construction Safety Magazine*, vol. 11, nº 1.

FLORIDA AUTOMOTIVE INDUSTRY ASSOCIATION, www.faia.org/.

FROMENT, D. 1999. La réforme de la tarification : l'équité au service de la prévention. *Prévention au travail*, vol. 12, nº 2, printemps 1999, 7-14.

GAMACHE, M. 1997. Des millions d'économies en cotisation à la CSST pour les PME québécoises. *Travail et santé*, vol. 13 nº 3, 6-9.

_____ 1997. Travail et santé – Mutuelle de prévention ou mutuelle de contestation ? *Travail et santé*, vol. 13, nº 4, 26-28.

GROUPE AST 2001. *Mutuelle de prévention*, www.groupeast.com/.

HÉROUX, M. 1999. Droit du travail. Mutuelle de prévention CSST, Martineau-Walker. *Horizon*, vol 3, nº 2, 5.

ILLINOIS COMPILED STATUTES ANNOTATED. 2001. Workers' Compensation and Employer's Liability Rates. *Insurance Code*, Chapter 215, Article XXIX.

KEEVILY SPERO-WHITELAW INC. 200 . Workers' Compensation Safety Groups, www.keevily.com/.

KEYSTONE INSURERS GROUP. 2002, www.keystoneinsgrp.com/.

LIFLAND, M. 1997. Not Your Typical Safety Group. *American Agent & Broker*, vol. 69, nº 4, 48-53.

MEDIAL CONSEIL SANTÉ SÉCURITÉ NC. 1999 Société Mutuelle de prévention inc., www.medial.qc.ca/.

MÉLANÇON, J. 2001. Les mutuelles de pévention – Un excellent départ. *Prévention au travail*, vol. 4, nº 3, 46-47.

MOODY INSURANCE AGENCY, www.moodyins.com/associations/associations.htm.

MORGAN & CHEVES INSURANCE. 1998. Safety Group Insurance Program, www.mdforests.org/koch.htm.

OGILVY Renault. 1997. Info express. La formation d'une mutuelle de prévention : Prudence !, www.ogilvyrenault.com/.

OHIO LUMBERMEN'S ASSOCIATION, www.ohiolumber.org/.

RISK MANAGEMENT SERVICES, LLC, www.rmsla.com/.

PREFERRED EMPLOYERS GROUP INC., www.preferredemployers.com/.

SCHIPSI, Joseph J. Inc. Contractors Insurance Management, www.commercemarketplace.com/shops/jjsinc/.

TETON VALLEY BUILDERS ASSOCIATION. 2000. Who Need Workers Compensation? *Newsletter*, vol. 3, nº 1, 2 et 6.

TEXASMUTUAL. 2001. "*An Agent's Guide to Texas*$_{sm}$ *Safety Group Purchase Plans*," www.txfund.com/.

THÉROUX, P. 1998. La CSST veut améliorer ses services aux employeurs. *Journal Les Affaires*, vol. 70, nº 41, 37.

____ 1998. Les entreprises bénéficieront d'une tarification plus équitable. *Journal Les Affaires*, vol. 70, nº 41, 38.

____ 1998. Plus de 100 mutuelles de prévention ont été formées. *Journal Les Affaires*, vol. 70, nº 41, 36.

WAGAR, G. 2000. Executive Director, Alberta Construction Safety Association, www.acsa-safety.org/.

Jour de deuil national

par **JULIE ROBILLARD**
Communications
Programme du travail
Développement des ressources humaines Canada

Le 28 avril, le drapeau canadien est en berne sur la colline du Parlement. Ce rituel rend hommage aux personnes qui ont perdu la vie ou ont été blessées dans un accident de travail. C'est le **Jour de deuil national**, une occasion de se souvenir des travailleurs canadiens, ces bâtisseurs du Canada au début de son histoire et celles et ceux qui perpétuent ce précieux legs aujourd'hui. Le 28 avril est la seule journée consacrée à la commémoration de tous les travailleurs et travailleuses qui ont trouvé la mort ou ont subi des blessures à la suite d'un accident de travail.

La portée du Jour de deuil national n'est pas toujours évidente. Cependant, les chiffres parlent d'eux-mêmes et nous font prendre conscience des conséquences des risques associés aux milieux de travail : en moyenne, quatre travailleurs canadiens meurent chaque jour ouvrable et toutes les neuf secondes, une personne se blesse au travail. Nous commençons à réagir lorsque nous réalisons que les coûts directs et indirects des accidents en milieu de travail s'élèvent à environ 9,8 milliards de dollars par année pour l'économie canadienne.

Les statistiques et les chiffres monétaires, si alarmants soient-ils, ne peuvent exprimer réellement les douleurs et souffrances qu'engendrent les accidents du travail. Chaque fois qu'un accident survient, c'est tout un groupe de personnes qui est affecté – les enfants, la conjointe ou le conjoint, les parents, les amis et les collègues. Vous-même, ou une de vos connaissances, pouvez subir les effets d'un accident de travail.

Il y a 30 ans, le gouvernement du Canada élaborait des textes législatifs relatifs à la santé et à la sécurité au travail pour améliorer les conditions de travail. Depuis, beaucoup de progrès ont été réalisés au fil des ans et la loi a grandement contribué à la diminution des accidents de travail. Le nombre moyen d'accidents par 100 employés a baissé progressivement depuis le début des années 90, passant de 8,76 à 7,02 en 1999.

En cherchant constamment à promouvoir la santé et la sécurité en milieu de travail, nous rendons hommage aux victimes que nous commémorons. L'éducation, la sensibilisation et la coopération dans les lieux de travail nous permettront d'éviter d'autres accidents malheureux.

Le Jour de deuil national attire notre attention sur les conséquences tragiques des dangers en milieu de travail et nous rappelle que nous avons tous un rôle à jouer pour promouvoir des lieux de travail sécuritaires pour tous les Canadiens et Canadiennes.

La mondialisation et l'économie canadienne

Répercussions sur les Marchés du travail, la Société et l'État

JP Surette

Communications, Programme du travail
Développement des resources humaines Canada

Le Réseau canadien de recherche sur les milieux de travail collabore avec d'autres organisations pour parrainer des conférences et des travaux de recherches consacrés au marché du travail. Avec l'appui du Programme du travail de Développement des ressources humaines Canada, le Réseau de recherche a organisé une conférence sur « La mondialisation et l'économie canadienne : répercussions sur les marchés du travail, la société et l'État ». De nombreux participants ont assisté à cette conférence où des chercheurs éminents ont présenté des rapports et des exposés sur des sujets connexes. Le présent article trace les grandes lignes des rapports de recherche qui ont été présentés à ce forum exceptionnel, et regroupés dans un ouvrage publié sous la direction de Richard Chaykowski, coprésident du Réseau canadien de recherche sur les milieux de travail et professeur à Queen's University.

Le professeur Chaykowski déclare : « … de plus en plus de gens manifestent leur inquiétude au sujet des répercussions socio-économiques de la mondialisation galopante et de l'intégration économique dans cet hémisphère. Le public a fait part de ses préoccupations au gouvernement de façon très ouverte et très vigoureuse ».

Le recueil des rapports de recherche, *Globalization and the Canadian Economy*, contribue au débat car il comporte trois thèmes connexes développés par des universitaires, des concepteurs de politique publique, des représentants syndicaux ainsi que des représentants d'organisations non gouvernementales. Les sujets abordés traitent de l'incidence de la mondialisation sur les marchés nationaux, de la modernisation de l'administration du travail pour répondre aux nouveaux besoins technologiques et des dimensions sociales de l'intégration hémisphérique.

Voici les différents thèmes abordés dans cet ouvrage :

- les contradictions inhérentes à la mondialisation;
- si la mondialisation a permis de supprimer les obstacles au commerce international et de créer de nombreux emplois, elle a également engendré de nouvelles formes d'exploitation;
- le paradoxe apparent des marchés mondiaux, par opposition aux politiques et ententes entreprises par les syndicats nationaux (l'un des auteurs explique comment les syndicats continuent d'essayer de rattraper leur retard et cherchent des moyens de coordonner l'application de leurs stratégies à plus grande échelle.);
- le rôle du gouvernement du Canada fait également l'objet d'une analyse. Le rôle bivalent des gouvernements (promouvoir

la ratification des accords commerciaux et encourager la réduction des coûts sociaux) constitue-t il la meilleure approche possible ?

- les codes de conduite transnationaux pourraient-ils servir de base à l'élaboration de nouvelles conventions de l'Organisation internationale du Travail, tout comme les conventions collectives négociées dans un cadre national ont servi de base à l'établissement des normes du travail ?

Par définition, la mondialisation concerne tout le monde. Aussi, cet ouvrage comprend plus d'une douzaine de perspectives sur des thèmes centraux faisant l'objet d'une étude. Comme il s'agit d'un sujet relativement nouveau, toute discussion portant sur la mondialisation doit tenir compte de nombreuses questions délicates, d'expériences et de connaissances. Sur les dimensions sociales, on s'interroge sur les moyens à employer pour engager un dialogue franc et constructif afin de promouvoir, aux yeux du monde, le concept d'une mondialisation qui ne soit pas simplement l'extrapolation des valeurs occidentales. Sur les répercussions de la mondialisation sur le travail, l'un des auteurs fait remarquer que « le travail devient un avantage concurrentiel… parce que le prix des biens et le coût du capital sont souvent fixés par les marchés internationaux. Le travail n'est plus un coût de production qu'il faut réduire, mais une ressource essentielle que l'on doit optimiser ».

La publication de cet ouvrage s'inscrit dans la poursuite d'un dialogue constructif sur les questions cruciales que se posent tous les Canadiens et toutes les Canadiennes à propos de la mondialisation.

Le Service fédéral de médiation et de conciliation possède un nombre limité d'exemplaires de cet ouvrage. Pour obtenir un de ces exemplaires, veuillez téléphoner au 1 800 563 5677 ou envoyer une demande par télécopieur au (819) 953 3162. Pour en savoir plus sur le Réseau canadien de recherche sur les milieux de travail, n'hésitez pas à consulter le site Web à http://www.cwrn-rcrmt.org/.

Certains changements récents à la législation du travail au Canada

Projets de loi et textes réglementaires adoptés

par **MICHEL GAUVIN, CHARLES PHILIPPE ROCHON** et **CAROLINE SAUVÉ**
Politique stratégique et Affaires internationales du travail, Programme du travail
Développement des ressources humaines Canada

Fédéral : *Décret désignant les Forces canadiennes comme élément du secteur public comportant au moins cent salariés pour l'application du paragraphe 4(1) de cette loi* (*Loi sur l'équité en matière d'emploi*); DORS/2002-420; publié dans la Gazette officielle du 4 décembre 2002

En vertu de ce décret, les Forces canadiennes sont maintenant assujetties aux dispositions de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, telles qu'adaptées par le *Règlement sur l'équité en matière d'emploi dans les Forces canadiennes* décrit ci-dessous.

Ce décret est entré en vigueur le 21 novembre 2002.

Fédéral : *Règlement sur l'équité en matière d'emploi dans les Forces canadiennes*, pris en vertu de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*; DORS/2002-421; publié dans la Gazette officielle du 4 décembre 2002

Le *Règlement sur l'équité en matière d'emploi dans les Forces canadiennes* (RÉEFC) a pour but d'adapter les exigences de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* (LÉE) aux Forces canadiennes afin de tenir compte de leur rôle, de la structure des groupes professionnels militaires et de la nécessité de leur efficacité opérationnelle. Ce règlement s'applique en lieu et place du *Règlement sur l'équité en matière d'emploi*.

Les Forces canadiennes doivent se conformer aux exigences de la LÉE, telles que la cueillette de renseignements sur l'effectif, l'analyse de l'effectif, l'étude des systèmes d'emploi, et la préparation et la réalisation d'un plan d'équité en matière d'emploi. Cependant, le RÉEFC prévoit certaines règles spéciales et exceptions.

- Le chef d'état-major de la défense, agissant dans les limites de ses attributions en vertu de la *Loi sur la défense nationale*, est chargé de l'exécution des obligations que la LÉE impose aux employeurs et de l'application du RÉEFC relativement aux Forces canadiennes.
- La LÉE et le RÉEFC ne s'appliquent pas aux membres des Forces canadiennes qui sont en service dans la force spéciale.
- Les exigences relatives à l'équité en matière d'emploi imposées par la loi aux Forces canadiennes sont limitées par l'obligation de maintenir l'efficacité opérationnelle. Ainsi, le RÉEFC prévoit que l'enrôlement, le rengagement et les promotions au sein des Forces canadiennes sont restreints aux personnes qui ont les aptitudes mentales et physiques exigées et qui sont en mesure de faire leur devoir. De même, des ajustements ont été apportés aux pouvoirs de la Commission canadienne des droits de la personne (la Commission) et du Tribunal de

l'équité en matière d'emploi (le tribunal) afin de garantir qu'ils ne puissent donner un ordre ou rendre une décision qui porterait atteinte à l'efficacité opérationnelle des Forces canadiennes.

- Le RÉEFC précise que la Commission, y compris ses agents et les personnes qui agissent en son nom ou sous son autorité, doivent prendre en considération, dans l'exercice de tout pouvoir à l'égard de l'application de la LÉE, que certains membres des Forces canadiennes peuvent choisir de ne pas s'identifier comme étant un membre d'un groupe désigné. Cette mesure tient compte du fait, considérant les exigences relatives aux aptitudes mentales et physiques du personnel militaire, qu'il puisse y avoir une certaine hésitation à se déclarer comme étant une personne handicapée.
- Toute personne agissant au nom ou sous l'autorité de la Commission ou du tribunal, y compris leurs membres et leurs agents, doit respecter toute exigence applicable en matière de sécurité en ce qui a trait à l'accès et à l'utilisation de renseignements reçus ou recueillis aux fins de la LÉE. Lorsque les exigences en matière de sécurité empêchent ou limitent l'accès aux renseignements nécessaires à l'application de la LÉE ou du RÉEFC, le chef d'état-major de la défense doit fournir d'autres moyens, conformes à la *Loi sur la défense nationale*, pour que la Commission et le tribunal puissent exécuter leurs fonctions.
- Les exigences de la LÉE relatives à la consultation et à la collaboration des représentants des employés ont été modifiées à l'égard des Forces canadiennes : bien que la chef d'état-major de la défense ait l'obligation de créer un mécanisme pour consulter les membres des Forces canadiennes en ce qui concerne les questions d'équité en matière d'emploi, il n'y a aucune exigence de consulter les « représentants des employés », ni de collaborer avec eux lors de la préparation, la mise en oeuvre et la révision du plan d'équité en matière d'emploi.
- Les obligations relatives à la tenue des dossiers et à la transmission de rapports ont été ajustées afin de tenir compte de la structure des Forces canadiennes et des divers groupes professionnels militaires.

Ce règlement est entré en vigueur le 21 novembre 2002.

Fédéral : *Décret désignant la Gendarmerie royale du Canada pour l'application de la Loi sur l'équité en matière d'emploi*; DORS/2002-422; publié dans la Gazette officielle du 4 décembre 2002

En vertu de ce décret, la Gendarmerie royale du Canada est maintenant assujettie à la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* ainsi qu'à son règlement général d'application.

Ce décret est entré en vigueur le 21 novembre 2002.

Fédéral : *Règlement adaptant la Loi sur l'équité en matière d'emploi à l'égard du Service canadien du renseignement de sécurité*; DORS/2002-423; publié dans la Gazette officielle du 4 décembre 2002

Ce règlement adapte la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* (LÉE) à l'égard du Service canadien du renseignement de sécurité (SCRS) pour tenir compte de la nécessité de maintenir son efficacité opérationnelle et de protéger les renseignements sur la sécurité nationale. Il convient de noter que le SCRS est assujetti à la LÉE depuis que cette loi est entrée en vigueur en 1995.

Les dispositions additionnelles qui suivent s'appliquent au SCRS ainsi qu'à la Commission canadienne des droits de la personne (la Commission) et au Tribunal de l'équité en matière d'emploi (le tribunal) en ce qui touche leurs fonctions relatives à l'exécution de la LÉE.

- Lorsqu'il effectue un contrôle d'application à l'égard du SCRS, un agent d'application ne peut reproduire ou faire sortir des documents renfermant des renseignements sur la sécurité nationale. Un agent d'application ne peut examiner de tels documents que dans une pièce sécuritaire mise à sa disposition par le SCRS. Malgré tout, il peut prendre des notes et faire des résumés écrits contenant des renseignements sur la sécurité nationale, mais il doit respecter les consignes de sécurité relatives à la conservation de cette information.

- Un document préparé par un agent de la Commission concernant un contrôle d'application à l'égard du SCRS – y compris tout rapport ou autre document préparé par un agent d'application qui a examiné des documents renfermant des renseignements sur la sécurité nationale – ne peut être communiqué à une personne autre qu'un agent de la Commission ou un membre d'un tribunal avant d'avoir été vérifié par le directeur du SCRS. Si le directeur conclut que le document en question contient des renseignements sur la sécurité nationale, ceux-ci doivent être enlevés avant que le document puisse être transmis. Une procédure semblable s'applique également lorsqu'un contrôle d'application concernant un secteur de l'administration publique fédérale ou un autre élément du secteur public visé par la LÉE risque d'entraîner la divulgation de renseignements sur la sécurité nationale fournis par le SCRS.

- Un tribunal constitué pour instruire une question d'équité en matière d'emploi concernant le SCRS doit aviser le directeur du SCRS avant de commencer l'instruction. Si ce dernier conclut, après avoir reçu l'avis, que les délibérations du tribunal ont de fortes chances de toucher à des renseignements sur la sécurité nationale, il peut exiger que des parties de l'audience se déroulent à huis clos et que le tribunal applique certaines mesures de sécurité. Le *Règlement* précise que les parties de l'audience qui se déroulent à huis clos doivent se tenir dans une pièce sécuritaire et que les personnes présentes aux délibérations doivent satisfaire les exigences en matière de sécurité et prêter un serment de confidentialité. Il contient aussi des dispositions en ce qui a trait à la conservation et à la consultation de pièces contenant des renseignements sur la sécurité nationale. De plus, le *Règlement* stipule que le tribunal peut demander au SCRS d'établir un résumé des renseignements communiqués lors des délibérations spéciales tenues à huis clos, sauf les renseignements sur la sécurité nationale, pour être intégré au procès-verbal.

- Après la tenue de délibérations spéciales (c.-à-d., des délibérations impliquant le SCRS qui ont de fortes chances de toucher à des renseignements sur la sécurité nationale), le tribunal doit transmettre une copie de sa décision au directeur du SCRS 30 jours avant la date prévue de communication de celle-ci à toute autre personne. Le directeur doit examiner la décision afin de vérifier si elle renferme des renseignements sur la sécurité nationale et aviser le tribunal de sa conclusion dans un délai raisonnable. Le cas échéant, le tribunal doit alors réviser sa décision pour faire en sorte qu'aucun renseignement sur la sécurité nationale ne soit révélé lorsque celle-ci est communiquée.

- Enfin, le *Règlement* prescrit qu'un agent d'application doit remettre au SCRS tous les documents qui contiennent des renseignements sur la sécurité nationale une fois que certaines conditions ont été remplies (p. ex., une fois que le SCRS s'est conformé à ses obligations en vertu de la *Loi*). Le tribunal doit faire de même en ce qui concerne les documents relatifs aux délibérations spéciales.

Ce règlement est entré en vigueur le 21 novembre 2002.

Alberta : *Loi de 2002 modifiant la Loi sur la santé et la sécurité au travail* (*Occupational Health and Safety Amendment Act*, 2002); le projet de loi 37 santionné le 4 décembre, 2002

Entrée en vigueur le 4 décembre 2002, cette loi a apporté un certain nombre de modifications à la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* (*Occupational Health and Safety Act*), dont les plus importantes sont décrites ci-après.

Publication d'informations concernant des employeurs

Le ministre des Ressources humaines et de l'Emploi est autorisé à prendre les mesures suivantes afin d'encourager les employeurs qui ont un bon dossier en matière de sécurité en milieu de travail et de mettre en évidence ceux qui en ont un mauvais : établir des indices et mesures concernant la prévention des accidents du travail; conserver un registre des noms d'employeurs et de leurs résultats, tels qu'établis par le ministre, relativement à ces indices et mesures; recueillir les informations à consigner au registre provenant d'un autre organisme public; et publier, ou autoriser un ministère ou une agence du gouvernement ou tout autre organisme à publier, l'information contenue dans ce registre.

Ordonnances du ministre et codes

On donne au Conseil en matière de santé et de sécurité au travail (Occupational Health and Safety Council) le pouvoir d'émettre un code de règles appelé code d'HST («OHS code») concernant des questions de santé et de sécurité particulières à des métiers ou à des lieux de travail, y compris les suivantes : les données à communiquer, et la garde et la préservation de documents soumis; les exigences d'ordre médicales; les comités conjoints de santé et de sécurité au travail; l'accès aux codes de pratique et autres informations et documents requis par un code adopté («adopted code»); et la formation, les qualifications et la supervision de certaines personnes.

Le code d'HST peut également prévoir que certaines dispositions d'un code adopté prévalent sur d'autres dispositions d'un autre code adopté, et peut traiter de toute question que doit ou peut prévoir un code adopté en vertu de la *Loi* ou d'un règlement.

Le ministre peut, après consultations avec des représentants des employeurs et des travailleurs des industries visées par le code, selon ce qu'il estime opportun, émettre une ordonnance adoptant tout code émis par le Conseil en conformité avec la *Loi*.

Un code d'HST peut adopter ou incorporer un autre code particulier appelé code secondaire (« secondary code ») ou une partie de celui-ci, tel qu'il existe à un moment donné, traitant de questions de santé et de sécurité qui tombent sous la compétence du Conseil.

Toute disposition d'un règlement ou d'un code adopté peut avoir une application générale ou s'appliquer à une catégorie ou classe de métiers, de lieux de travail, d'entrepreneurs principaux, d'entrepreneurs, de propriétaires, d'employeurs, de fournisseurs ou de travailleurs particuliers.

Sauf dans la mesure où un code d'HST ou un règlement contient des dispositions contraires, les dispositions d'un code d'HST prévalent sur celles d'un code secondaire, et les dispositions d'un règlement prévalent sur celles d'un code adopté.

Infractions en vertu de la Loi

Une personne qui contrevient à un code adopté, y compris un code d'HST et un code secondaire, est coupable d'une infraction et est passible des peines prévues par la *Loi*.

De plus, on a augmenté les amendes qui peuvent être imposées lorsqu'une personne contrevient à la *Loi*, à un règlement ou à un code adopté ou omet de se conformer à une ordonnance d'exécution.

L'amende maximale pour une première infraction a été portée de 150 000 $ à 500 000 $, et, dans le cas d'une infraction continue, l'amende maximale supplémentaire a été augmentée de 10 000 $ à 30 000 $ pour chaque jour où se poursuit l'infraction après le premier jour.

L'amende maximale pour une deuxième infraction ou une infraction subséquente a été portée de 300 000 $ à 1 000 000 $, et, dans le cas d'une infraction continue, l'amende maximale supplémentaire a été augmentée de 20 000 $ à 60 000 $ pour chaque jour ou partie de jour où se poursuit l'infraction après le premier jour.

L'amende supplémentaire maximale pour défaut de se conformer à une ordonnance d'un agent émise en vertu de l'article 10 de la *Loi* (c.-à-d. une ordonnance d'arrêt de travail, une ordonnance d'évacuer le lieu de travail et (ou) une ordonnance de prendre des mesures précises en vue d'éliminer le danger ou de protéger les personnes qui y sont exposées), que cette ordonnance soit ou non modifiée à la suite d'une procédure d'appel, a été augmentée de 300 000 $ à 1 000 000 $.

L'amende maximale qui peut être imposée à une personne qui sciemment fait une fausse déclaration ou fournit de fausses informations à un agent ou à un agent de la paix effectuant une inspection ou une enquête en vertu de la *Loi* a été augmentée de 500 $ à 1000 $.

On ne peut intenter une poursuite en vertu de la *Loi* que dans un délai de deux ans (un an auparavant) après que l'infraction présumée a été commise.

Pouvoirs accrus de la cour

Lorsqu'une personne est trouvée coupable d'une infraction en vertu de la *Loi*, la cour peut, compte tenu de la nature de l'infraction et des faits en cause, émettre une ordonnance obligeant la personne à établir ou à réviser la politique en matière de santé et de sécurité pour le lieu de travail ainsi que les mesures afférentes à sa mise en œuvre ou un programme de formation en matière de santé et de sécurité au travail. La cour peut également émettre une ordonnance exigeant qu'une personne prenne des mesures spécifiques en vue d'améliorer la santé et la sécurité sur les lieux de travail ou toute autre mesure prescrite par règlement. Ces ordonnances de la cour peuvent s'ajouter ou se substituer à toute autre action qu'elle peut prendre en vertu de la *Loi*.

Colombie-Britannique : *Loi de 2002 modifiant le Code des droits de la personne (Human Right Code Amendment Act, 2002)*; le projet de loi 64; sanctionné le 31 octobre 2002

Le contenu de cette loi se base dans une large mesure sur le projet de loi 53, présenté à l'assemblée législative le 30 mai 2002 en vue d'effectuer des consultations publiques. Ce dernier projet de loi a par la suite été retiré.

Cette loi apportera d'importants changements à l'administration des plaintes sous le régime du *Code des droits de la personne (Human Rights Code)*, en abolissant la Commission des droits de la personne (Human Rights Commission) et en attribuant au Tribunal des droits de la personne (Human Rights Tribunal) l'entière responsabilité de recevoir les litiges, de les soumettre à la médiation et de rendre des décisions. Le tribunal, toutefois, n'héritera pas des pouvoirs d'enquête qui étaient accordés au commissaire aux enquêtes et à la médiation (commissioner of investigation and mediation) et aux agents des droits de la personne. En fait, les dispositions concernant les enquêtes liées aux plaintes (c'est-à-dire, les articles 23 et 24 du Code) seront abrogées. Par ailleurs, la Commission consultative sur les droits de la personne (Human Rights Advisory Board) – dont le rôle consiste à fournir des renseignements au sujet du système des droits de la personne, à canaliser les préoccupations du public, et à donner des conseils au ministre sur des questions touchant à l'administration du *Code* – sera également éliminée.

D'autres modifications significatives seront apportées au *Code des droits de la personne*:

- Le tribunal se verra confier des pouvoirs supplémentaires, compte tenu de ses nouvelles responsabilités. Il aura par exemple la compétence d'établir des règles ou de rendre une ordonnance permettant ou même exigeant qu'une plainte soit soumise à la médiation. (Un membre du tribunal ou une personne nommée, engagée ou dont les services ont été retenus par le tribunal servirait alors de médiateur.) En outre, un membre ou un comité du tribunal pourra mettre les dépens à la charge d'une partie qui a enfreint une règle ou une ordonnance du tribunal. Une nouvelle disposition précise aussi que le président du Tribunal des droits de la personne a la responsabilité de gérer les activités du tribunal et de répartir le travail parmi ses membres.
- Le ministre chargé d'appliquer le *Code* se verra attribuer la responsabilité d'élaborer et de mettre en oeuvre des programmes d'éducation et d'information destinés au public et aura le pouvoir de faire effectuer des recherches ou des consultations se rapportant au *Code*. Ces responsabilités relevaient du président et du vice-président de la Commission des droits de la personne.
- Un nouveau statut d'intervenant sera reconnu par le *Code*. Un membre ou un comité du tribunal pourra permettre à une personne ou à un groupe d'intervenir dans le cadre d'une plainte à tout moment après que celle-ci a été déposée, aux conditions fixées par le membre ou le comité. Il ne sera pas nécessaire qu'une personne ou un groupe soit touché par une ordonnance du tribunal pour pouvoir intervenir. En outre, la définition de « partie » (en ce qui concerne une plainte) sera modifiée afin de comprendre non seulement le plaignant et la personne contre laquelle une plainte est dirigée, mais également toute autre personne ajoutée par le tribunal.
- Le délai à l'intérieur duquel peut être déposée une plainte en vertu du *Code* passera de un an à six mois après l'infraction reprochée. Un membre ou un comité du tribunal pourra accepter l'ensemble ou une partie d'une plainte déposée après ce délai, mais seulement s'il juge qu'il est dans l'intérêt public de le faire et que ce retard ne causera pas de préjudice sérieux à quiconque. (Présentement, le commissaire aux enquêtes et à la médiation peut accepter une plainte déposée en retard si ce retard a été encouru de bonne foi et qu'il ne cause aucun préjudice sérieux à quiconque.)
- En plus des autres motifs de rejet d'une plainte, un membre ou un comité du tribunal pourra rejeter l'ensemble ou une partie d'une plainte s'il n'y a pas d'espoir raisonnable qu'un plaignant obtienne gain de cause. Contrairement à ce que prévoyait le projet de loi 53, les dispositions de la Loi 64 ne prévoient pas la mise en place d'une procédure d'appel dans le cas du rejet d'une plainte.
- Lorsqu'un plaignant retire une plainte ou qu'une plainte est réglée à l'amiable par les parties impliquées, le tribunal aura l'obligation de rendre une ordonnance signifiant le désistement de la plainte.
- Des changements seront apportés aux règles en matière de preuve. De nouvelles dispositions stipuleront que rien n'est admissible en preuve devant un membre ou un comité du tribunal qui n'est pas admissible dans une procédure judiciaire en raison d'un privilège en vertu de la *Loi sur la preuve (Evidence Act)*. De plus, un membre ou un comité pourra ordonner que la déposition d'un témoin soit entendue en tout ou en partie à huis clos.
- Le tribunal aura la responsabilité de présenter un rapport annuel de ses activités au ministre; cette tâche relevait de la Commission des droits de la personne. Cependant, le *Code* n'exigera plus de façon explicite que le rapport annuel

contienne des renseignements sur la suite donnée aux plaintes au cours de l'année précédente ou des renseignements concernant l'observation de règlements déterminés.

Ces modifications au *Code des droits de la personne* entreront en vigueur à une date fixée par le gouvernement.

Colombie-Britannique : *Entrée en vigueur de certaines dispositions de la Loi de 2002 modifiant la Loi sur les normes d'emploi* (*Employment Standards Amendment Act, 2002*); Décret 1005-2002 publié dans la Gazette officielle du 18 décembre 2002

Les modifications apportées à la *Loi sur les normes d'emploi* (*Employment Standards Act*)[1] concernant les heures de travail et les heures supplémentaires, les jours fériés, les appels de décisions et les sanctions administratives sont entrées en vigueur le 30 novembre 2002.

Colombie-Britannique : Modifications au *Règlement sur les normes d'emploi* (*Employment Standards Regulation*); Règlement de la Colombie-Britannique 307/2002 pris en vertu de la *Loi sur les normes d'emploi (Employment Standards Act)*; Décret 1005-2002 publié dans la Gazette officielle du 18 décembre 2002

En plus de faire entrer en vigueur un certain nombre de changements à la *Loi sur les normes d'emploi* (LNE), ce Règlement a modifié le *Règlement sur les normes d'emploi (Employment Standards Regulation)* (RNE). Ces modifications au RNE concernent les normes minimales d'emploi visant certaines professions et certains secteurs, les exigences relatives à la tenue de registres pour des employeurs désignés et les nouvelles peines applicables pour les infractions à la *Loi*.

Obligation relative à la tenue de registres

La période durant laquelle les bureaux de placement, les entrepreneurs en main-d'oeuvre agricole et les agences artistiques doivent conserver des registres a été réduite de trois à deux ans. Cette modification harmonise donc ces exigences avec celles qui sont prescrites par la LNE pour d'autres employeurs.

Sanctions administratives

Les amendes minimales pour une violation de la LNE ou du RNE s'élèvent maintenant à 500 $ pour une première infraction, 2 500 $ pour une deuxième infraction et 10 000 $ pour une troisième infraction. Les sanctions précédentes variaient de 0 $ à 500 $ (bien qu'une amendede 5 000 $ pouvait être imposée pour une infraction liée à l'embauche d'enfants dans l'industrie cinématographique, l'industrie de la télévision ou l'industrie de la publicité à la radio ou à la télévision).

À l'opposé de certaines des sanctions précédentes, les nouvelles amendes constituent un montant fixe. Elles ne sont plus multipliées, comme c'était le cas auparavant pour certaines infractions, par le nombre d'employés touchés. De plus, le RNE précise maintenant qu'une amende ne peut être imposée que lorsque le directeur des normes d'emploi rend une décision. Ainsi, aucune sanction ne peut être appliquée si une plainte est réglée à l'aide de la « trousse d'auto-assistance des normes d'emploi » (*Employment Standards Self-Help Kit*) ou par le biais d'une entente de règlement (*settlement agreement*). Par ailleurs, les amendes les plus élevées (c.-à-d., 2 500 $ et 10 000 $) ne s'appliquent que lorsqu'un employeur enfreint la même disposition de la *Loi* ou du *Règlement*, *au même lieu* (ou à l'égard du même employé), au cours des trois années qui suivent une infraction précédente.

[1] Un résumé de ces modifications, apportées par le projet de loi 48, est paru dans le numéro de l'automne 2002 de la *Gazette du travail*, Vol. 5, N° 3.

Cadres

La définition de « cadre » s'est élargie pour comprendre les personnes dont les principales responsabilités professionnelles sont d'administrer ou de superviser des ressources autres que des ressources humaines.

Employés des compagnies de haute technologie

Le RNE définit maintenant un « professionnel de la haute technologie » comme étant un employé principalement impliqué dans l'étude, l'analyse, la conception, le développement, la mise en oeuvre, le fonctionnement, ou la gestion de systèmes d'information reposant sur des technologies informatiques et des technologies connexes, par le biais de connaissances spécialisées et de jugement professionnel[2]. Cette définition est plus large que celle qu'elle a remplacée. D'une part, elle se fonde sur la nature du travail effectué plutôt que sur des titres de poste spécifiques. D'autre part, le RNE ne stipule plus, comme il le faisait précédemment, qu'un employé doit recevoir des options d'achat d'actions ou d'autres formes de rémunération fondée sur le rendement, en plus de son salaire normal, afin d'être considéré comme un « professionnel de la haute technologie ». Comme auparavant, les dispositions de la LNE concernant les heures de travail, les heures supplémentaires et les jours fériés (sauf l'interdiction des heures excessives) ne s'appliquent pas aux professionnels de la haute technologie.

Les employés d'une « compagnie de haute technologie » (tels que définis par le RNE) qui ne sont pas des professionnels de la haute technologie ne sont plus exclus, dans l'ensemble, des dispositions de la LNE concernant les heures supplémentaires et les périodes de repos hebdomadaires. Cependant, des règles spéciales s'appliquent s'ils participent à une entente d'établissement de la moyenne des heures avec leur employeur; une telle entente est exemptée des exigences suivantes de la LNE : elle peut ne pas préciser d'horaire de travail quotidien; elle peut prévoir un horaire de travail comptant en moyenne plus de 40 heures par semaine; et un employé qu'elle vise n'a pas droit à la majoration pour heures supplémentaires relative aux heures de travail quotidiennes (l'employé doit néanmoins recevoir une prime représentant 50 % de son taux de salaire s'il effectue des heures de travail au-delà du seuil hebdomadaire applicable[3]).

Inspecteurs de marquage du bétail (*livestock brand inspectors*), chauffeurs de taxis

Les inspecteurs de marquage du bétail et les chauffeurs de taxis n'ont maintenant droit qu'au taux majoré de moitié, plutôt qu'au taux double, pour les heures de travail excédant 120 heures au cours d'une période de deux semaines.

Camionneurs

Le taux des heures supplémentaires pour les camionneurs de longue distance a été réduit, passant de 200 % à 150 % de leur salaire normal pour les heures de travail dépassant 60 heures dans une semaine.

---

[2] Cette définition est identique à la définition de « professionnel des technologies de l'information » qu'on retrouve dans le *Règlement sur les exemptions, les règles spéciales et l'établissement du salaire minimum* (*Exemptions, Special Rules and Establishment of Minimum Wage Regulation*) de l'Ontario (pris en vertu de la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi*).

[3] En vertu d'une entente d'établissement de la moyenne, une prime d'heures supplémentaires doit être versée lorsque le total des heures de travail d'un employé dépasse une moyenne de 40 heures par semaine. Toutefois, le total des heures de travail se calcule en ne comptant que les 12 premières heures travaillées au cours de chaque journée de la période d'établissement de la moyenne.

De nouvelles dispositions visent également les camionneurs de courte distance, c'est-à-dire les personnes embauchées pour conduire un camion, habituellement à l'intérieur d'un rayon de 160km de leur terminal d'attache. Ces employés ont maintenant droit au taux des heures supplémentaires (150 % de leur salaire normal) pour toute période de travail au-delà de neuf heures dans une journée ou 45 heures dans une semaine.

Travailleurs de l'industrie pétrolière et gazière

Le taux de rémunération des heures supplémentaires pour les employés de l'industrie de forage et d'entretien de puits de gaz et de pétrole a été harmonisé avec les règles générales de la LNE.

Les secouristes, chauffeurs de camions-citernes à eau, travailleurs de collecte sous vide (*vacuum workers*), et travailleurs fournissant des services de restauration et/ou d'hébergement liés au fonctionnement d'un campement (*camp catering workers*) qui ont un quart de travail de 24 heures et dont la période de repos est interrompue ont maintenant droit à une prime. Cette dernière doit être égale au taux de salaire majoré de 50 % pour les heures travaillées pendant cette interruption (ou pour deux heures, si l'interruption est moindre) si l'employé a travaillé ou gagné un salaire pour 12 heures ou moins au cours de la journée. Une prime équivalant au double du salaire normal s'applique si l'employé a travaillé plus de 12 heures durant la journée.

Travailleurs sylvicoles

Le taux de rémunération des heures supplémentaires pour les travailleurs sylvicoles a été harmonisé avec les règles générales de la LNE.

Plutôt que de payer l'indemnité de jour férié comme le prévoit la LNE, un employeur peut encore ajouter à chaque chèque de paye d'un travailleur sylvicole un montant équivalent à 3,6 % de son salaire brut ou, le cas échéant, multiplier le taux de rémunération à la pièce par 1,036. Cependant, un employeur ne peut plus satisfaire aux exigences de la LNE en payant à un travailleur sylvicole, pour un jour férié chômé, un jour de salaire (établi en fonction de la moyenne du salaire gagné au cours des quatre semaines précédentes) ni, dans le cas où l'employé travaille durant le jour férié, en doublant son taux de salaire normal ou le taux de rémunération à la pièce.

De plus, le RNE stipule maintenant qu'un travailleur sylvicole doit donner son accord par écrit avant que son employeur ne puisse lui exiger des frais pour un logement fourni.

Travailleurs de pisciculture

Le RNE contient désormais de nouvelles dispositions concernant les travailleurs de pisciculture. S'ils travaillent ou touchent un salaire pour au moins 35 heures par semaine en moyenne au cours d'une période comptant d'une à huit semaines (déterminée par l'employeur avant que le travail ne commence), ces travailleurs ne sont alors plus visés par les dispositions de la LNE relatives aux heures supplémentaires et aux périodes de repos hebdomadaires.

Un employé qui, dans le cadre de son travail, doit demeurer sur le site d'une ferme piscicole 24 heures par jour a droit, pour chaque période de 24 heures, à au moins 12 heures de repos sans solde, y compris une période de repos de huit heures consécutives ou plus. Si la période de repos de l'employé est interrompue, son employeur doit lui verser un montant égal à au moins deux heures de salaire (ou égal au salaire dû pour le nombre d'heures effectivement travaillées durant l'interruption, si ce montant est supérieur), majoré de moitié. Le taux de salaire en cas d'une telle interruption doit être majoré de 100 % si le total des heures travaillées ou rémunérées dépasse 12 heures au cours de la journée. Par ailleurs, un employé qui doit demeurer sur le site d'une ferme piscicole 24 heures par jour a droit au taux de rémunération des heures supplémentaires (taux et demi) pour toute heure de travail additionnelle après avoir travaillé en moyenne

40 heures par semaine (au cours d'une période comptant d'une à huit semaines déterminée par l'employeur avant que le travail ne commence).

Travailleurs des mines

En vertu de nouvelles dispositions, l'employeur d'une personne qui travaille dans une exploitation minière à ciel ouvert régie par la *Loi sur les mines* (*Mines Act*) peut établir un horaire de travail comportant un cycle de quatre journées de travail de 12 heures, suivies de quatre jours de relâche, cycle se répétant tout au long d'une période de huit semaines consécutives. La rémunération des heures supplémentaires doit être au taux double pour toute heure de travail au-delà de 12 heures par jour, et au taux majoré de moitié pour les heures de travail dépassant une moyenne de 40 heures par semaine établie sur une période de huit semaines. Les dispositions de la LNE concernant les heures supplémentaires et les ententes d'établissement de la moyenne ne s'appliquent pas aux employés visés par un tel horaire de travail, ni à leur employeur.

Vendeurs à commission

Les dispositions de la LNE relatives aux heures supplémentaires et à l'indemnité de jour férié ne s'appliquent plus aux vendeurs rémunérés entièrement ou en partie à commission si l'ensemble du salaire que ces derniers ont gagné au cours d'une période de paye (y compris leur salaire de base au taux simple et leurs commissions) dépasse le montant total auquel ils auraient eu droit à leur taux de salaire de base (ou au salaire minimum, si ce dernier est supérieur) en vertu de ces dispositions. En pratique, cela signifie qu'on ne tient pas compte des commissions de vente lorsqu'il s'agit de calculer la rémunération des heures supplémentaires ou l'indemnité de jour férié d'un vendeur à commission, mais qu'elles s'ajoutent à son salaire de base afin de déterminer si les obligations relatives à la rémunération des heures supplémentaires et des jours fériés ont été respectées.

Par ailleurs, les dispositions de la LNE concernant le salaire minimum, les jours fériés, les heures de travail et les heures supplémentaires (sauf la disposition interdisant les heures excessives) ne s'appliquent plus aux vendeurs à commission à rémunération plus élevée (c'est-à-dire les personnes embauchées pour vendre – y compris par le biais d'ententes de location – des voitures, des camions, de la machinerie lourde industrielle ou agricole, des véhicules de plaisance ou de camping, des voiliers ou des navires à moteur).

Familles d'accueil

Une nouvelle disposition du RNE précise que la LNE ne vise pas les personnes qui offrent un placement familial à leur domicile, dans les situations qui répondent à des critères établis.

Autres modifications

Les dispositions du RNE touchant aux horaires variables de travail (*flexible work schedules*) ont été supprimées. Il s'agit d'une modification corrélative : la *Loi de 2002 modifiant la Loi sur les normes d'emploi* (*Employment Standards Amendment Act, 2002*) a abrogé les dispositions sur les horaires variables de la LNE. L'article du RNE concernant le calcul de l'indemnité de jour férié au prorata a également été éliminé, puisque la LNE prévoit une nouvelle formule.

Entrée en vigueur

Les modifications au *Règlement sur les normes d'emploi* décrites ci-dessus sont entrées en vigueur le 30 novembre 2002.

Manitoba : *Loi modifiant la Loi sur l'arbitrage relatif aux services de pompiers*; le projet de loi 4 sanctionné le 12 décembre 2002

Entrée en vigueur le 12 décembre 2002, cette loi a modifié la *Loi sur l'arbitrage relatif aux services de pompiers* afin que les dispositions concernant la

négociation collective entre les pompiers et les municipalités s'appliquent, avec quelques modifications, à la négociation collective entre la ville de Winnipeg et l'agent négociateur représentant ses travailleurs paramédicaux. Ces dispositions interdisent la grève et le lock-out. Lorsque trois mois après que l'avis de négocier a été donné toute convention collective qui liait la ville et l'agent négociateur des travailleurs paramédicaux n'est plus en vigueur et aucune nouvelle convention n'a été conclue, les deux parties ou l'une d'entre elles peuvent demander au ministre du Travail et de l'Immigration d'établir un conseil d'arbitrage et celui-ci peut prendre une telle mesure. Le conseil d'arbitrage tente de régler le différend et, s'il ne réussit pas, il rend une sentence qui lie les parties.

Le titre de la *Loi* a été remplacé par « *Loi sur l'arbitrage relatif aux pompiers et aux travailleurs paramédicaux* ». Des modifications corrélatives ont également été apportées à la *Charte de la ville de Winnipeg* ainsi qu'à la *Loi sur les relations du travail*, et on abrogé une modification non promulguée à la *Loi sur les services essentiels*, adoptée en 1999, dont le but était d'étendre son application à la ville de Winnipeg, en ce qui a trait aux services d'ambulance.

Nunavut : *Loi modifiant la Loi sur les normes du travail*; le projet de loi 21 sanctionné le 3 décembre 2002

Cette loi a fait augmenter le taux de salaire minimum du Nunavut à 8,50 $ l'heure. Elle a également éliminé les taux inférieurs qui s'appliquaient auparavant aux employés travaillant dans certaines collectivités et aux employés âgés de moins de 16 ans. Ces modifications entreront en vigueur le 3 mars 2003.

Ontario : *Loi de 2002 sur l'efficience du gouvernement*; le projet de loi 179 sanctionné le 26 novembre 2002

Cette loi a apporté des modifications à différentes lois, dont la *Loi de 1995 sur les relations de travail* et la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi*.

La modification la plus importante à la *Loi de 1995 sur les relations de travail* a été le remplacement des articles 150.1 et 150.2 par de nouveaux articles qui renouvellent le cadre de négociations collectives particulier au secteur de l'habitation de l'industrie de la construction dans les régions géographiques qui relèvent de la compétence de la cité de Toronto, des municipalités régionales de Halton, de Peel, de York et de Durham et du comté de Simcoe. Ces articles prévoient les mesures législatives suivantes :

- Toutes les conventions collectives devant expirer avant le 30 avril 2007 et qui s'appliquent aux travaux de construction d'habitations dans les endroits mentionnés plus haut sont réputées expirer le 30 avril 2004. Elles doivent expirer tous les trois ans à compter de cette date. Les procédures normales de négociations collectives continuent de s'appliquer, sauf comme il est indiqué ci-après.

- Pour les négociations de 2004 seulement, toute grève ou tout lock-out seront interdits après le 15 juin 2004. S'il n'y a aucune entente à cette date, l'une des parties pourra soumettre les questions en litige à l'arbitrage exécutoire. Les parties pourront nommer conjointement un arbitre et s'entendre sur la méthode d'arbitrage (c.-à-d. la médiation-arbitrage, l'arbitrage des propositions finales ou toute autre méthode). Si les parties ne peuvent s'entendre en ce qui a trait à un arbitre ou à une méthode d'arbitrage, à la demande de l'une d'entre elles, le ministre du Travail nommera l'arbitre et la méthode d'arbitrage sera prescrite par règlement.

De nombreux changements, dont plusieurs sont de nature technique, ont également été apportés à la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi* (LNE 2000). Ils avaient pour objectif de préciser quelques dispositions ainsi que de réduire certaines exigences administratives s'appliquant aux employeurs.

Exigences relatives aux vacances et à l'indemnité de vacances

La loi 179 a modifié la façon de déterminer le droit aux vacances dans des circonstances particulières. Elle a également transformé les exigences en ce qui concerne la tenue de registres et la transmission de relevés d'indemnité de vacances.

- La LNE 2000 permet désormais de façon explicite aux employeurs d'établir une « année de référence différente » (c.-à-d., un système d'années de vacances communes) en vertu de laquelle la durée des vacances et l'indemnité de vacances des employés sont calculées sur la base d'une période répétitive de 12 mois commençant à la date choisie par leur employeur. (À titre de comparaison, une « année de référence normale » fait référence à une période de 12 mois commençant le premier jour d'emploi d'un employé, ce qui correspond au système reconnu précédemment par la LNE 2000.) Lorsque la date de début d'emploi d'un employé ne coïncide pas avec le premier jour d'une année de référence différente, l'employé a droit à des vacances et à une indemnité de vacances calculées au prorata pour la « période tampon » (c.-à-d., la période séparant ces deux dates). Ces vacances doivent être prises dans les 10 mois qui suivent la fin de la période tampon.
- Les employeurs ne sont plus obligés de fournir un relevé d'indemnité de vacances chaque fois qu'un employé prend des vacances. Ils doivent au lieu conserver dans leurs dossiers, pour une période d'au moins trois ans, des renseignements sur les vacances et l'indemnité de vacances de chaque employé. Un employé qui en fait la demande par écrit a le droit de recevoir ces renseignements de son employeur à la fin d'une année de référence ou d'une période tampon. Un employeur n'est pas obligé de fournir de tels renseignements à un employé plus d'une fois par année de référence ou période tampon.
- Le nombre de jours de vacances auquel a droit un employé qui ne prend pas ses vacances en blocs d'une semaine et qui n'a pas de semaine de travail normale doit être calculé en fonction de la moyenne hebdomadaire de jours travaillés au cours de la dernière année de référence complétée (ou au cours de la période tampon, le cas échéant). Auparavant, le nombre de jours de vacances était établi en fonction de la moyenne hebdomadaire de jours travaillés à l'intérieur d'une période déterminée de quatre mois.
- Le délai pour recouvrer une indemnité de vacances due est passé de six mois à 12 mois.

Jours fériés

Des précisions ont été apportées aux dispositions relatives aux jours fériés afin de tenir compte de certaines situations.

- Un nouveau paragraphe précise que les employés qui exécutent tout le travail qu'ils ont convenu ou qu'ils étaient tenus d'exécuter un jour férié mais qui, sans motif raisonnable, n'ont pas travaillé toute la journée de travail précédant ou suivant immédiatement le jour férié, ont droit à un taux de salaire majoré pour chaque heure de travail effectuée cette journée là, mais ne sont pas admissibles à l'indemnité de jour férié, ni à une autre journée de congé payée.
- Des employés en situation de mise à pied ou qui sont en congé de maternité ou en congé parental à la date où tombe un jour férié ont droit à leur indemnité de jour férié (s'il y a lieu), mais pas à une autre journée de congé. Il convient de noter qu'en vertu de la LNE 2000, l'indemnité

de jour férié doit être au moins égale au montant de salaire et d'indemnité de vacances gagnés par l'employé au cours des quatre semaines de travail précédant la semaine de travail lors de laquelle a lieu le jour férié, divisé par 20.

Licenciements et cessations d'emploi

En ce qui a trait aux questions liées aux licenciements et aux cessations d'emploi, la LNE 2000 prescrit maintenant ce qui constitue une mise à pied d'une semaine pour les employés qui n'ont pas une semaine normale de travail. Elle indique aussi de quelle manière on doit tenir compte, pour déterminer si une mise à pied est temporaire ou non, des semaines pendant lesquelles un employé est incapable de travailler pour diverses raisons. Enfin, elle précise ce qui constitue une cessation d'emploi.

- Un employé qui n'a pas une semaine normale de travail est considéré avoir été mis à pied pour une semaine s'il a gagné, au cours de cette semaine, moins de la moitié[4] ou du quart[5] de la moyenne de la somme gagnée par semaine pendant une période déterminée de 12 semaines consécutives. Lorsqu'une telle période comprend une « semaine exclue[6] », la « moyenne de la somme gagnée » équivaut à la moyenne hebdomadaire des sommes gagnées au cours des semaines non exclues.
- En outre, lorsqu'il s'agit de déterminer si la mise à pied d'un employé est temporaire ou non, on considère une semaine exclue comme étant une semaine travaillée. En vertu de la LNE 2000, une mise à pied temporaire équivaut à 13 semaines ou moins de mise à pied au cours d'une période de 20 semaines consécutives ou, dans certains cas, à 35 semaines ou moins de mise à pied au cours d'une période de 52 semaines consécutives.
- Une modification a précisé qu'une cessation d'emploi survient lorsqu'un employeur est incapable de continuer à employer une personne.
- En plus de ses autres pouvoirs réglementaires, le lieutenant gouverneur en conseil peut désormais prendre un règlement prévoyant qu'on tienne compte, ou non, de certains paiements versés à un employé (p. ex., prestations de retraite ou d'assurance, primes, ou arrangements semblables) au moment de déterminer le préavis de licenciement, l'indemnité de licenciement et l'indemnité de cessation d'emploi auxquels un employé a droit.
- Qui plus est, une nouvelle disposition précise que, lorsque l'emploi d'un employé prend fin, son employeur doit lui fournir un relevé de salaire – comprenant entre autres des renseignements sur les indemnités de licenciement, de cessation d'emploi et de vacances – pas plus tard que la date à laquelle doivent être versés les salaires dus.

Autres dispositions

Cette loi a également modifié plusieurs autres articles de la LNE 2000, y compris les dispositions concernant les périodes de repos, les ententes d'établissement de la moyenne des heures et l'exécution de la *Loi*.

- En ce qui touche les *périodes de* repos, une modification a précisé que les employés ont droit à 11 heures *consécutives* d'inactivité quotidienne.

[4] Ceci s'applique lorsqu'il s'agit de déterminer s'il y a eu un licenciement donnant droit à un préavis de licenciement ou à une indemnité en tenant lieu.

[5] Ceci s'applique lorsqu'il s'agit de déterminer si un employé a droit à une indemnité de cessation d'emploi.

[6] La *Loi* définit une « semaine exclue » comme étant une semaine au cours de laquelle, *pendant un ou plusieurs* jours, l'employé n'est pas capable de travailler, n'est pas disponible pour travailler, est suspendu pour des raisons disciplinaires ou n'a pas reçu de travail en raison d'une grève ou d'un lock-out survenu à son lieu de travail ou ailleurs.

- Des clarifications ont été apportées à la disposition relative aux *ententes d'établissement de la moyenne* (le paragraphe 22(2)). Cette dernière stipule désormais qu'un employeur et un employé peuvent convenir d'établir une moyenne des heures de travail au cours de « périodes distinctes, non chevauchantes et contiguës » d'une durée maximale de quatre semaines *consécutives* chacune.
- Pour ce qui est des dispositions concernant l'application de la LNE 2000, des modifications ont précisé, d'une part, qu'un mandat doit être exécuté entre 8 h et 20 h et, d'autre part, qu'à moins d'interjeter appel, l'échéance pour le paiement d'une amende et des frais afférents est de 30 jours après la date où l'avis de contravention a été *signifié*. (Antérieurement, le paiement devait se faire dans les 30 jours après qu'un avis ait été *émis*.)
- De plus, les expressions « somme payée » et « somme touchée », telles qu'elles apparaissaient auparavant dans la définition de « taux normal » et plusieurs autres dispositions, ont été remplacées par l'expression « somme gagnée ». Ce changement vise à assurer que les employés ne soient pas privés de certains droits, tel que la majoration pour heures supplémentaires et le paiement de l'indemnité de licenciement, si leur employeur néglige de leur verser l'intégralité de leur salaire.
- Finalement, la loi 179 a prévu un certain nombre de dispositions transitoires et de modifications corrélatives.

Les modifications décrites ci-dessus sont entrées en vigueur le 26 novembre 2002, soit la date à laquelle la *Loi de 2002 sur l'efficience du gouvernement* a reçu la sanction royale.

Québec: Entrée en vigueur de certaines dispositions de la *Loi modifiant le Code du travail, instituant la Commission des relations du travail et modifiant d'autres dispositions législatives*; Décret 1314-2002, Gazette officielle du Québec, partie 2, du 20 novembre 2002

Ce décret a fixé au 25 novembre 2002 la date d'entrée en vigueur des modifications au *Code du travail* (apportées par la Loi 31 en 2001)[7] qui n'avaient pas encore pris effet. Cependant, quatre aspects des nouvelles dispositions du *Code* entreront en vigueur à une date ultérieure ou n'ont pas encore pris effet.

Les nouvelles dispositions du *Code* concernant les délais à l'intérieur desquels la Commission des relations du travail devra rendre ses décisions entreront en vigueur le 1er septembre 2003.

Les modifications au *Code du travail* qui permettent à un salarié de porter plainte à la Commission des relations du travail, s'il croit qu'une association de salariés accréditée qui le représente a agi de mauvaise foi ou de manière arbitraire ou discriminatoire ou à fait preuve de négligence grave à son endroit, entreront en vigueur le 1er janvier 2004 lorsque la plainte ne porte pas sur un renvoi ou une sanction disciplinaire. Entre-temps, un salarié, qui se trouve dans une telle situation, peut s'adresser aux tribunaux de droit commun.

Les nouvelles dispositions du *Code* qui prévoient le pouvoir réglementaire du gouvernement de fixer le montant minimal de la cotisation que doit payer un salarié pour être reconnu membre d'une association de salariés et de déterminer les renseignements qui doivent apparaître sur le formulaire d'adhésion ne sont pas en vigueur.

[7] Un résumé des modifications apportées au *Code du travail* du Québec est paru dans le numéro de l'hiver 2001 de la *Gazette du travail*, Vol. 4, N° 4.

De même, aucune date n'a encore été fixée pour l'entrée en vigueur de certaines modifications aux conditions pour être reconnu membre d'une association de salariés. Ainsi, l'exigence qu'un salarié ait payé personnellement à titre de cotisation syndicale une somme d'au moins 2 $ dans les douze mois précédant une requête en accréditation ou une demande de vérification du caractère représentatif d'une association est maintenue.

De plus, les dispositions concernant la *Loi sur les normes du travail* et la *Loi sur l'équité salariale* qui visent à transférer les pouvoirs et responsabilités du Tribunal du travail et du bureau du commissaire général du travail à la Commission des relations du travail sont également entrées en vigueur le 25 novembre 2002.

Québec : Décret 1322-2002, Concernant la Journée nationale des Patriotes; publié dans la Gazette officielle du 11 décembre 2002

En vertu de ce décret, le jour férié qui tombe le lundi qui précède le 25 mai sera dorénavant désigné la « Journée nationale des Patriotes ».

Québec : *Loi modifiant la Loi sur les normes du travail et d'autres dispositions législatives*; le projet de loi 143; sanctionné le 19 décembre 2002

La *Loi modifiant la Loi sur les normes du travail et d'autres dispositions législatives* (L.Q., 2002, c. 80) (LMLNT), adoptée à l'Assemblée nationale le 19 décembre 2002, s'inscrit dans un processus de révision des normes du travail lancé officiellement le 1er mai 2002 par le ministre du Travail du Québec. En effet, elle s'inspire dans une large mesure des propositions contenues dans un document de consultation préparé par le ministère du Travail, « Revoir les normes du travail du Québec : un défi collectif ». Des consultations se sont déroulées au cours du printemps 2002 sur la base de ce document. Il convient également de noter que de nombreux amendements ont été apportés au projet de loi 143 suite à sa présentation le 7 novembre 2002.

La LMLNT représente la réforme la plus importante des normes du travail au Québec depuis 1990. Ses dispositions visent trois objectifs principaux : élargir la portée de la *Loi sur les normes du travail* (L.R.Q., c. N-1.1) (LNT) à plus de salariés, soutenir davantage la conciliation du travail avec la vie personnelle et familiale, et assurer une meilleure protection aux salariés. En conséquence, cette loi apportera des modifications à plusieurs normes du travail.

Le champ d'application de la LNT

Des modifications étendront à tous les domestiques, qu'ils résident ou non chez leur employeur, la portée des dispositions de la LNT. À quelques exceptions près (entre autres les dispositions concernant la durée normale de la semaine de travail et le calcul des heures supplémentaires), l'ensemble de la LNT s'appliquera également à tous les travailleurs agricoles ainsi qu'aux salariés qui assument la garde ou prennent soin d'un enfant, d'un malade, d'une personne handicapée ou d'une personne âgée, dans le logement de cette personne. Néanmoins, la LNT ne visera pas les gardiens et les gardiennes de personnes dont la fonction est exercée de manière ponctuelle (sauf si l'employeur poursuit au moyen de ce travail des fins lucratives) ou fondée uniquement sur une relation d'entraide familiale ou d'entraide dans la communauté. Par ailleurs, le gouvernement pourra fixer par règlement, avant le 1er juin 2004, un salaire minimum distinct pour les gardiens et les gardiennes de personnes. Ce règlement pourra aussi prévoir une augmentation graduelle du salaire minimum, ce dernier devant atteindre, au plus tard le 30 juin 2006, le taux payable aux autres salariés visés par la LNT.

Une autre modification fera en sorte que la LNT, sous réserve des exclusions concernant certains groupes particuliers, s'applique à tout salarié, domicilié ou résidant au Québec, qui exécute un

travail hors du Québec pour un employeur dont la résidence, le domicile, l'entreprise, le siège social ou le bureau se trouve au Québec. Présentement, la LNT ne s'applique à un tel salarié que dans la mesure où il n'a pas droit à un salaire minimum selon la loi du lieu de son travail.

À l'instar de ce qui prévaut actuellement, les dispositions concernant les absences pour responsabilités familiales, dont il sera question plus loin, viseront les travailleurs de l'industrie de la construction et les cadres supérieurs, qui sont exclus de la plupart des autres normes prévues par la LNT. Quant aux nouvelles dispositions relatives au harcèlement psychologique, elles s'appliqueront à tout salarié et à tout employeur.

Le harcèlement psychologique

Par le biais de cette loi, le Québec deviendra la première administration en Amérique du Nord à prévoir explicitement un recours contre le harcèlement psychologique dans sa législation du travail. En effet, de nouvelles dispositions de la LNT stipuleront que tous les salariés ont droit à un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique. Les employeurs auront de plus l'obligation de prendre les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement psychologique et, lorsqu'une telle conduite est portée à leur connaissance, pour la faire cesser. Le harcèlement psychologique est défini comme « une conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique du salarié et qui entraîne, pour celui-ci, un milieu de travail néfaste ». Une seule conduite grave pourra aussi être considérée comme étant du harcèlement psychologique si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour le salarié.

En règle générale, un salarié qui croit avoir été victime de harcèlement psychologique, ou un organisme sans but lucratif de défense des droits des salariés qui agit pour le compte et avec le consentement d'un ou de plusieurs salariés, pourra adresser une plainte par écrit à la Commission des normes du travail (CNT). Toute plainte devra être déposée dans les 90 jours suivant la dernière manifestation de conduite de harcèlement. Sur réception d'une plainte – à moins que cette dernière ne soit inconsistante ou faite de mauvaise foi – la CNT effectuera une enquête. Elle pourra aussi, en tout temps au cours de l'enquête, et avec l'accord des parties, demander au ministre du Travail de nommer un médiateur pour tenter d'arriver à un règlement. Sur demande du salarié, la CNT pourra l'assister et le conseiller pendant la médiation. Par ailleurs, ce dernier, s'il est encore lié à l'employeur par un contrat de travail, devra être au travail pendant les séances de médiation.

Si la CNT, suite à l'enquête et en l'absence d'un règlement entre les parties concernées, accepte de donner suite à la plainte, elle pourra la déférer à la Commission des relations du travail (CRT). Elle pourra également représenter le salarié devant cette dernière. En cas de refus de la CNT de donner suite à une plainte, il sera quand même possible pour le salarié ou l'organisme de défense des droits des salariés de demander par écrit à la CNT de déférer sa plainte à la CRT.

La CRT, si elle juge que le salarié a été victime de harcèlement psychologique et que l'employeur ne s'est pas acquitté de ses obligations, pourra rendre toute décision qui lui paraît juste et raisonnable, compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire. Elle pourra notamment ordonner à l'employeur de réintégrer le salarié, de prendre les moyens nécessaires pour faire cesser le harcèlement, de verser au salarié une indemnité pour perte d'emploi, ou de modifier le dossier disciplinaire du salarié victime de harcèlement psychologique. La CRT aura aussi le pouvoir d'ordonner à l'employeur de payer au salarié une indemnité jusqu'à un maximum équivalant au salaire perdu, de lui verser des dommages et intérêts punitifs et moraux et de financer, pour une période raisonnable qu'elle détermine, le soutien

psychologique dont il a besoin; néanmoins, de tels paiements ne pourront être exigés pour une période au cours de laquelle un salarié est victime d'une lésion professionnelle qui résulte du harcèlement psychologique. (En effet, un salarié dans une telle situation pourrait être indemnisé par la Commission de la santé et de la sécurité du travail.)

Certaines des dispositions de la LNT concernant le harcèlement psychologique devront faire partie intégrante de toute convention collective. Un salarié qui désire porter plainte en raison de harcèlement psychologique devra, s'il y a lieu, exercer les recours prévus par sa convention collective. Toutefois, les parties à une convention collective pourront présenter une demande conjointe au ministre du Travail en vue de nommer un médiateur. Finalement, ces dispositions devront aussi faire partie des conditions de travail de tout salarié nommé en vertu de la *Loi sur la fonction publique* (L.R.Q., c. F-3.1.1) qui n'est pas régi par une convention collective.

La protection du statut de salarié

Un nouvel article stipule qu'un salarié « a droit au maintien de son statut de salarié lorsque les changements que l'employeur apporte au mode d'exploitation de son entreprise n'ont pas pour effet de modifier ce statut en celui d'entrepreneur non salarié ». Un recours est également prévu. Un salarié en désaccord avec son employeur sur les conséquences de ces changements sur son statut de salarié pourra adresser une plainte par écrit à la CNT. Suite à une enquête, la plainte pourra être déférée à la CRT pour que cette dernière se prononce, dans les 60 jours du dépôt de la plainte à ses bureaux, sur les conséquences des changements sur le statut du salarié.

Les absences pour raisons familiales

Deux importantes modifications seront apportées aux dispositions actuelles concernant les absences pour obligations à l'égard d'un enfant. Premièrement, un salarié pourra dorénavant s'absenter non seulement pour s'occuper d'un enfant mineur, mais également lorsqu'il doit remplir des obligations liées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant (quel que soit l'âge de ce dernier) ou de l'enfant de son conjoint, ou encore en raison de l'état de santé de son conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une soeur ou de l'un de ses grands-parents. Deuxièmement, le nombre de journées durant lesquelles un salarié pourra s'absenter sans salaire pour une de ces raisons passera de cinq à dix par année. Le salarié devra aviser son employeur de l'absence le plus tôt possible et prendre les moyens raisonnables à sa disposition pour limiter la prise et la durée du congé.

De plus, une nouvelle disposition permettra à un salarié qui a complété au moins trois mois de service continu de s'absenter du travail, sans salaire, pendant une période d'au plus 12 semaines sur une période de 12 mois lorsque sa présence est nécessaire auprès de son enfant, de son conjoint, de l'enfant de son conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou de l'un de ses grands-parents en raison d'une grave maladie ou d'un grave accident. Cette période d'absence sans salaire pourra être prolongée jusqu'à 104 semaines dans le cas où l'enfant mineur du salarié est atteint d'une maladie grave, potentiellement mortelle, attestée par un certificat médical. Le salarié devra aviser son employeur le plus tôt possible de son absence et, à la demande de celui-ci, lui fournir un document la justifiant. Par ailleurs, le salarié aura le droit de maintenir sa participation aux régimes d'assurance collective et de retraite reconnus à son lieu de travail pendant son absence, à condition de continuer à payer, de façon régulière, sa part habituelle des cotisations exigibles (l'employeur devra alors continuer, lui aussi, à verser sa part des cotisations). À la fin de l'absence, son employeur aura l'obligation de le réintégrer dans son poste habituel, avec les mêmes avantages ainsi qu'avec le salaire auquel il aurait eu droit s'il était resté au travail. Si son poste habituel n'existe plus à son retour, ou s'il aurait été touché par un licenciement ou une mise à pied n'eût été de son absence, le salarié conservera tous les

droits et privilèges dont il aurait bénéficié (notamment en ce qui concerne le retour au travail ou toute indemnité applicable) s'il avait été au travail à ce moment.

Enfin, en ce qui concerne les absences en raison de décès dans la famille, un employé aura droit à une journée supplémentaire d'absence sans salaire à l'occasion du décès ou des funérailles de son conjoint, de son enfant ou de l'enfant de son conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère ou d'une soeur. Au total, un employé aura ainsi droit, dans de telles circonstances, à une journée d'absence sans réduction de salaire et de quatre autres sans salaire.

Les absences pour cause de maladie ou d'accident

La période d'absence sans salaire à laquelle aura droit un salarié en cas de maladie ou d'accident passera de 17 à 26 semaines sur une période de 12 mois (à moins que les dispositions de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (L.R.Q., c. A-3.001) ne s'appliquent à cet accident ou à cette maladie, auquel cas la LNT ne s'applique pas). Le salarié devra aviser son employeur le plus tôt possible de son absence et des motifs de celle-ci. Tout comme dans le cas des absences liées à une maladie ou à un accident grave concernant un membre de la famille (voir plus haut), le salarié pourra continuer de bénéficier de certains avantages pendant son absence et aura en outre le droit d'être réintégré dans son poste habituel. Cependant, la LNT continuera de prévoir qu'un employeur peut malgré tout congédier, suspendre ou déplacer un salarié si les conséquences de la maladie ou de l'accident, ou encore le caractère répétitif des absences, constituent une cause juste et suffisante dans les circonstances. Le gouvernement aura par ailleurs le pouvoir de déterminer, par règlement, d'autres avantages dont un salarié peut bénéficier pendant une absence pour cause de maladie ou d'accident.

Les congés pour raisons parentales

La LMLNT prévoit un certain nombre de modifications en vue d'harmoniser les dispositions de la LNT avec celles de la *Loi sur l'assurance-emploi* fédérale, et de la *Loi sur l'assurance parentale* du Québec (cette dernière, adoptée en 2001, n'est pas encore en vigueur). Par exemple, un nouveau congé de paternité de cinq semaines continues, sans salaire, sera prévu par la LNT. Un salarié pourra s'en prévaloir à l'occasion de la naissance de son enfant. Ce congé pourra débuter au plus tôt la semaine de la naissance de l'enfant et se terminer au plus tard 52 semaines après cette semaine. À la fin d'un tel congé, le salarié aura le droit de réintégrer son poste habituel.

Comme le prévoit présentement la LNT, un salarié aura encore le droit de s'absenter du travail pendant cinq journées à l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un enfant (les deux premières journées étant rémunérées si le salarié compte au moins 60 jours de service continu). Toutefois, une modification permettra de se prévaloir aussi de ce droit en cas d'interruption de grossesse survenant à compter de la vingtième semaine de grossesse.

Les dispositions du *Règlement sur les normes du travail* concernant la durée du congé de maternité seront incorporées à la LNT. Certaines modifications y seront toutefois apportées. Ainsi, lorsque le congé de maternité débute la semaine de l'accouchement, cette semaine ne sera pas comptée aux fins du calcul de la durée du congé. De plus, si l'état de santé de la mère ou de l'enfant l'exige, le congé de maternité pourra être prolongé pour une période fixée dans un certificat médical. La limite actuelle de six semaines qui s'applique à une telle prolongation disparaîtra donc. Dans le cas d'une interruption de grossesse survenant avant le début de la 20e semaine précédant la date prévue de l'accouchement, la durée d'un congé de maternité spécial pourra dépasser trois semaines si un certificat médical atteste du besoin de prolonger le congé. Un nouvel article permettra aussi à une salariée, après entente

avec son employeur, de suspendre son congé de maternité pendant une période au cours de laquelle son enfant est hospitalisé. Enfin, une salariée aura toujours droit à un congé de maternité spécial lorsqu'il y a danger d'interruption de grossesse ou un danger pour la santé de la mère ou de l'enfant à naître. Le cas échéant, on considérera que la salariée a commencé les 18 semaines du congé de maternité « régulier » à partir du début de la quatrième semaine (plutôt que de la huitième semaine, tel que prévu actuellement) précédant la date prévue de l'accouchement.

Les articles de la LNT relatifs au congé parental seront également modifiés. D'une part, la portée du congé parental s'étendra aux cas d'adoption d'un enfant mineur qui n'est pas l'enfant du conjoint (présentement, l'adoption d'un enfant ayant atteint ou dépassé l'âge de fréquentation scolaire obligatoire ne donne pas droit au congé parental). D'autre part, tout comme dans le cas des absences liées à une maladie ou un accident grave concernant un membre de la famille (voir plus haut), le salarié pourra continuer à bénéficier de certains avantages pendant son absence et aura le droit d'être réintégré par la suite dans son poste habituel. Le gouvernement pourra déterminer, par règlement, d'autres avantages dont un salarié peut bénéficier pendant un congé parental et prévoir les circonstances dans lesquelles un congé parental pourrait se terminer 104 semaines après la naissance ou l'adoption d'un enfant. Une nouvelle disposition permettra également à un salarié, avec le consentement de son employeur, de travailler à temps partiel ou de façon intermittente pendant son congé parental. Enfin, quelques modifications supplémentaires préciseront, premièrement, qu'un congé parental peut commencer au plus tôt la « semaine » (plutôt que le « jour ») de la naissance du nouveau-né ou la « semaine » où un enfant adopté est confié aux soins du salarié et, deuxièmement, que l'exigence de donner un préavis à l'employeur ne s'applique pas si la présence du salarié est requise auprès de la mère en raison de son état de santé.

La durée du travail

La LNT prévoira un nouveau droit de refus relatif aux heures supplémentaires. De façon générale, elle accordera aux salariés le droit de refuser de travailler plus de quatre heures au-delà de leurs heures habituelles quotidiennes de travail ou plus de 14 heures par période de 24 heures – selon la période la plus courte –, ou au-delà de 50 heures de travail par semaine. Un salarié dont les heures de travail sont variables ou effectuées de façon non continue pourra refuser de travailler plus de 12 heures par période de 24 heures. Les salariés travaillant dans un endroit isolé ou dans la région de la Baie James auront, quant à eux, le droit de refuser de travailler plus de 60 heures par semaine. Des exceptions s'appliqueront néanmoins à ces dispositions. D'une part, le droit de refus sera dans certains cas assujetti à l'article 53 de la LNT, qui concerne l'étalement des heures de travail sur une base autre qu'hebdomadaire. D'autre part, ce droit ne pourra être exercé lors de situations d'urgence déterminées (danger pour la vie, la santé ou la sécurité des travailleurs et de la population; risque de destruction ou de détérioration grave de biens meubles ou immeubles; autre cas de force majeure) ou encore si le fait de refuser de travailler irait à l'encontre du code de déontologie professionnelle du salarié.

En outre, il sera interdit à un employeur de congédier ou d'exercer toute autre forme de représailles à l'endroit d'un salarié pour avoir refusé de travailler au-delà de ses heures habituelles de travail, si ce refus est motivé par le fait que le salarié doit assumer certaines obligations à l'égard de son enfant, de l'enfant de son conjoint, de son conjoint, de son père, de sa mère, de l'un de ses grands-parents, de son frère ou de sa soeur. Toutefois, cette disposition ne s'appliquera que dans la mesure où le salarié a pris les moyens raisonnables à sa disposition pour assumer autrement ces obligations.

La période de repos hebdomadaire

La période de repos minimale passera de 24 à 32 heures consécutives par semaine. Dans le cas d'un travailleur agricole, cette période de repos pourra être reportée à la semaine suivante, mais uniquement avec son consentement.

Les jours fériés chômés et payés

La LMLNT modifiera deux aspects importants des dispositions de la LNT concernant les jours fériés chômés et payés. D'abord, elle éliminera en majeure partie les conditions d'admissibilité actuelles : il ne sera plus nécessaire qu'un jour férié coïncide avec un jour ouvrable du salarié ou que ce dernier ait complété 60 jours de service continu pour pouvoir bénéficier d'un jour férié. De plus, l'indemnité du jour férié se calculera selon une nouvelle formule. Ainsi, elle devra normalement équivaloir à au moins 1/20 du salaire gagné par le salarié au cours des quatre semaines complètes de paie précédant la semaine dans laquelle tombe le jour férié, sans tenir compte des heures supplémentaires. Cependant, dans le cas des salariés rémunérés en tout ou en partie à commission, l'indemnité devra être égale à 1/60 du salaire gagné au cours des douze semaines complètes de paie précédant la semaine dans laquelle tombe le jour férié. Le même calcul de l'indemnité s'appliquera à la *Loi sur la fête nationale* (L.R.Q., c. F-1.1) pour ce qui est du jour de la Saint-Jean Baptiste.

Une autre modification précisera certaines conditions à respecter pour calculer l'indemnité dans le cas d'un salarié qui est visé par une convention collective ou un décret et qui reçoit des pourboires.

Le congé annuel payé

L'ajout de deux alinéas donnera plus de souplesse en ce qui concerne la période pendant laquelle un salarié peut prendre un congé annuel. Premièrement, un employeur pourra permettre à un salarié, à la demande de ce dernier, de prendre son congé annuel, en tout ou en partie, pendant l'année de référence plutôt qu'après la fin de celle-ci. Deuxièmement, un employeur pourra acquiescer à ce qu'un salarié reporte son congé annuel à l'année suivante, s'il était absent à la fin des douze mois qui suivent la fin d'une année de référence pour cause de maladie ou d'accident, ou pour des raisons familiales ou parentales. À défaut de reporter le congé annuel, l'employeur devrait alors verser au salarié l'indemnité à laquelle il a droit.

Tout comme dans le cas d'un congé de maternité, la LNT prévoira des mesures afin d'éviter que l'indemnité de congé annuel ne soit réduite en raison d'une absence liée à un congé de paternité. Il sera aussi permis à un employeur, dans le cas d'un travailleur agricole engagé sur une base journalière, de payer l'indemnité de congé annuel au même moment que le versement du salaire.

Le paiement du salaire (salariés au pourboire)

En ce qui a trait aux salariés au pourboire, la LNT prévoira que leur employeur doit leur verser au moins le salaire minimum prescrit, sans tenir compte des pourboires reçus, et qu'il ne peut leur exiger de payer les frais reliés à l'utilisation d'une carte de crédit lorsque les pourboires sont versés par ce moyen. De plus, un employeur ne pourra pas imposer un partage des pourboires entre les salariés, ni intervenir de quelque façon que ce soit dans l'établissement d'une convention de partage des pourboires. Une telle convention, pour être permise, devra résulter du seul consentement libre et volontaire des salariés qui ont droit aux pourboires.

Le paiement de l'uniforme, des coûts reliés à l'exécution du contrat, des frais de voyage, et des coûts de la formation exigée par l'employeur

De nouvelles dispositions interdiront à un employeur d'exiger qu'un salarié paie pour un vêtement particulier identifiant ce dernier à l'établissement de l'employeur, ou d'exiger qu'un salarié fasse l'achat de vêtements ou d'accessoires dont l'employeur fait commerce.

De plus, un employeur ne pourra pas exiger d'un salarié une somme d'argent pour l'achat, l'usage ou l'entretien de matériel, d'équipement, de matières premières ou de marchandises, si cela aurait pour effet que le salarié reçoive moins que le salaire minimum. Un employeur ne pourra pas non plus exiger qu'un salarié défraie des coûts liés aux opérations ou aux charges sociales de l'entreprise. La LNT prévoira en outre le remboursement des frais raisonnables encourus par un salarié lorsque celui-ci doit effectuer un déplacement ou suivre une formation à la demande de son employeur. Tout temps de déplacement et toute période d'essai ou de formation exigés par l'employeur devront aussi être comptés comme du temps de travail.

Les licenciements collectifs

La LMLNT transférera dans la LNT les dispositions en matière de licenciements collectifs de la *Loi sur la formation et la qualification professionnelles de la main-d'oeuvre* (L.R.Q., c. F-5). Elle en changera néanmoins la teneur, à certains égards.

- La LNT précisera qu'un licenciement collectif constitue une cessation de travail qui touche au moins 10 salariés *d'un même établissement* au cours d'une période de deux mois consécutifs. Actuellement, les dispositions relatives aux licenciements collectifs s'appliquent à un employeur qui licencie des salariés de l'un ou de plusieurs de ses établissements dans une région donnée.
- Non seulement ces dispositions ne s'appliqueront pas, tel que présentement, dans le cas d'entreprises dont les activités sont saisonnières ou intermittentes ou en ce qui a trait à des mises à pied d'une durée de moins de six mois, mais elles ne viseront pas non plus les salariés qui ne justifient pas de trois mois de service continu, dont le contrat pour une durée déterminée ou une entreprise déterminée expire, ou qui ont commis une faute grave. Elles ne s'appliqueront pas non plus aux employés de la fonction publique.
- La période d'avis minimale qui doit être donnée par un employeur avant de procéder à un licenciement collectif se calculera en semaines plutôt qu'en mois. Ainsi, la période d'avis requise sera de huit semaines pour un licenciement collectif impliquant de 10 à 99 salariés, de 12 semaines pour un licenciement de 100 à 299 salariés, et de 16 semaines lorsque le licenciement vise 300 salariés ou plus.
- Au lieu de donner l'avis de licenciement collectif au ministre du Travail, un employeur devra dorénavant le faire parvenir au ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale et en transmettre une copie à la Commission des normes du travail et à toute association accréditée représentant les salariés visés par le licenciement. L'avis devra aussi être affiché à un endroit visible et facilement accessible dans l'établissement concerné.
- À défaut de donner un avis de licenciement collectif d'une durée suffisante, un employeur devra verser à chaque salarié licencié une indemnité équivalente à son salaire habituel, sans tenir compte des heures supplémentaires, pour une période égale à la différence entre la durée de l'avis donné et la durée minimale prévue par la LNT. Cette indemnité devra être versée au moment du licenciement, six mois après le début d'une mise à pied d'une durée indéterminée, ou une fois qu'une mise à pied prévue pour une durée inférieure à six mois excède ce délai. Toutefois, un salarié ne pourra cumuler cette indemnité et l'indemnité prévue dans les cas de licenciements individuels (article 83 de la LNT); il aura alors droit à la plus élevée des deux indemnités. Qui plus est, un employeur ne sera pas tenu de verser une indemnité en cas de force majeure ou lorsqu'un événement imprévu l'empêche de respecter les délais d'avis pour un licenciement collectif.
- Un employeur qui n'a pas donné un avis suffisant sera aussi passible d'une amende de 1 500 $ par semaine ou partie de semaine de

défaut ou de retard, qu'il devra verser au Fonds de développement du marché du travail, un fonds administré par le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale.

- Un employeur ne pourra pas modifier, durant la période d'avis, le salaire d'un salarié visé par le licenciement collectif et, le cas échéant, les régimes d'assurance collective et de retraite reconnus à son lieu de travail, sans le consentement écrit du salarié ou de l'association accréditée qui le représente.
- En ce qui concerne les comités d'aide au reclassement, la LNT précisera leur mission, leur composition et leur financement. Elle indiquera aussi de façon explicite que les parties (c'est-à-dire l'employeur et l'association accréditée ou, en l'absence d'une telle association, les représentants choisis par les salariés visés par le licenciement collectif) doivent collaborer à la réalisation de la mission d'un tel comité. L'établissement d'un comité d'aide au reclassement ne sera pas requis lorsqu'un licenciement collectif implique moins de 50 salariés. Le ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale pourra également, aux conditions qu'il déterminera et après avoir donné aux parties intéressées l'occasion de présenter leurs observations, exempter un employeur en tout ou en partie des dispositions relatives aux comités d'aide au reclassement si l'employeur offre aux salariés visés par un licenciement des mesures d'aide au reclassement qui sont équivalentes ou supérieures à celles prévues par la LNT.

Le recours à l'encontre d'un congédiement sans cause juste et suffisante

Afin d'en accroître l'accessibilité, les conditions pour se prévaloir du recours à l'encontre d'un congédiement sans cause juste et suffisante seront réduites. Ainsi, la période de service continu requise passera de trois à deux ans.

Il convient de noter qu'une personne dont la fonction exclusive est de garder ou de prendre soin d'un enfant, d'un malade, d'une personne âgée ou d'une personne handicapée, n'aura droit, dans le cas où la Commission des relations du travail juge qu'elle a été congédiée sans cause juste et suffisante, qu'à une indemnité correspondant au salaire et aux autres avantages dont elle a été privée en raison du congédiement. La même disposition visera aussi les travailleurs domestiques; ainsi, la limite qui s'applique actuellement au montant de l'indemnité qu'ils peuvent toucher (c'est-à-dire, trois mois de salaire et autres avantages) sera éliminée.

Le recours à l'encontre d'une pratique interdite

Un alinéa s'ajoutera à la liste de pratiques interdites prévues par la LNT. Celui-ci vise à protéger un salarié contre un congédiement ou d'autres formes de représailles en raison d'une enquête de la CNT dans un établissement de son employeur.

De plus, tel que mentionné plus tôt sous la rubrique « La durée du travail », il sera interdit à un employeur d'exercer des représailles à l'endroit d'un salarié qui refuse de travailler au-delà de ses heures habituelles de travail afin d'assumer certaines obligations familiales.

Par ailleurs, en plus d'être interdit à un employeur ou à son agent de congédier, de suspendre ou de mettre à la retraite un salarié en raison de l'âge ou des années de service de ce dernier, il sera également défendu d'exercer à son endroit des mesures discriminatoires ou des représailles pour ces motifs.

Administration de la LNT

Sans compter les ajustements requis par l'ajout de normes additionnelles et l'élargissement du champ d'application de la LNT, la CNT se verra attribuer de nouvelles responsabilités et de nouveaux pouvoirs en ce qui concerne l'élaboration et la diffusion de documents d'information portant sur la LNT.

Autres modifications

Les dispositions visant à dédommager les salariés en cas de faillite de leur employeur par le biais d'un fonds spécial seront supprimées. Il faut cependant noter que ces dispositions, adoptées à l'origine en 1979, ne sont jamais entrées en vigueur.

De plus, une nouvelle disposition s'ajoutera à la *Loi sur le ministère du Travail* (L.R.Q., M32.2). Ainsi, le ministre du Travail devra effectuer ou faire effectuer et rendre disponible, à tous les cinq ans, une étude sur l'évolution des conditions de travail au Québec, en collaboration avec les organismes concernés.

Finalement, la LMLNT apportera un certain nombre de modifications de concordance à la LNT ainsi qu'à d'autres lois, telles que la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* (L.R.Q., c. A-3.001), le *Code du travail* (L.R.Q., c. C-27), et la *Loi sur la formation et la qualification professionnelles de la main-d'oeuvre* (L.R.Q., c. F-5).

Entrée en vigueur

Les dispositions de la LMLNT entreront en vigueur le 1er mai 2003, à l'exception des mesures relatives aux gardiennes et gardiens de personnes et celles qui concernent le harcèlement psychologique, qui prendront effet le 1er juin 2004. Finalement, les dispositions relatives au congé de paternité entreront en vigueur à la même date que l'article 9 (« Prestations de paternité ») de la *Loi sur l'assurance parentale* (L.Q., 2001, c. 9).

Territoires du Nord-Ouest : *Loi sur les droits de la personne;* le projet de loi 1; sanctionné le 30 octobre 2002

Cette nouvelle loi vise à remplacer la *Loi prohibant la discrimination* et à réformer la législation des Territoires du Nord-Ouest en matière de droits de la personne. Elle reconnaîtra un plus grand nombre de motifs de discrimination illicites, créera une Commission des droits de la personne indépendante et instaurera une procédure moderne d'enquête et d'arbitrage pour le traitement des plaintes.

Interprétation et application

Des dispositions précisent que la nouvelle loi ne portera pas atteinte à la protection des droits autochtones existants, ancestraux ou issus de traités, en vertu de l'article 35 de la *Loi constitutionnelle de 1982*, ni aux droits ou privilèges relatifs aux écoles confessionnelles émanant de la *Loi sur les Territoires du Nord-Ouest* (Canada).

Discrimination interdite

Tout en reprenant majoritairement les principes fondamentaux qui sous-tendent la *Loi prohibant la discrimination*, l'étendue de la nouvelle loi sera beaucoup plus large. En plus des motifs de discrimination illicites déjà reconnus, la *Loi sur les droits de la personne* protégera dorénavant les particuliers contre la discrimination fondée sur l'origine ethnique, la religion, l'orientation sexuelle, l'identité sexuelle, la condition sociale, l'appartenance familiale, les convictions politiques, les associations politiques et l'incapacité (que cette dernière soit passée ou présente, physique ou mentale, présumée ou réelle[8]). Elle protégera également un particulier contre la discrimination fondée sur le fait qu'il est susceptible d'être atteint d'une incapacité ou qu'on l'en croit susceptible. La nouvelle loi précisera aussi que la protection contre la discrimination fondée sur le sexe s'applique également en ce qui concerne une grossesse ou la possibilité d'une grossesse. De plus, une disposition stipulera que le fait d'avoir l'intention de commettre un acte discriminatoire n'est pas nécessaire pour se rendre coupable de discrimination.

[8] La Loi fournira une liste de maladies et autres afflictions qui sont comprises dans la définition d'incapacité.

Tout comme le fait actuellement la *Loi prohibant la discrimination*, la *Loi sur les droits de la personne* interdira toute discrimination en matière d'emploi, ou quant aux modalités et conditions d'emploi, fondée sur un des motifs mentionnés précédemment. Toutefois, il y aura certaines exceptions : eu égard à l'âge et à l'état matrimonial, cette disposition n'aura pas pour effet de porter atteinte au fonctionnement d'un régime reconnu de retraite ou de pension, ni aux conditions ou modalités d'un régime reconnu d'assurance-groupe ou d'assurance-salariés. Elle ne s'appliquera pas non plus aux actes qui reposent sur des exigences professionnelles justifiées s'il est démontré que le fait de répondre aux besoins d'un particulier ou d'une catégorie de particuliers touchés constituerait une contrainte excessive pour l'employeur. De plus, une organisation, société ou corporation à but non lucratif, à vocation caritative, éducative, mutualiste, religieuse, sociale ou culturelle, ou exploitée principalement dans le but de favoriser le bien-être d'un groupe religieux ou racial, pourra accorder une préférence à un particulier ou à une catégorie de particuliers en matière d'emploi si cette préférence se rapporte uniquement à ses objectifs spéciaux. Aussi, le propriétaire d'une entreprise pourra donner une préférence en matière d'emploi aux membres de sa famille.

De nouvelles dispositions contre le harcèlement seront ajoutées. Elles interdiront, sur la base d'un motif de discrimination illicite, le harcèlement d'un particulier ou d'une catégorie de particuliers lors de la fourniture de biens, de services, de moyens d'hébergement ou d'installations, de locaux commerciaux ou d'habitation, ou encore en matière d'emploi. La nouvelle *Loi* contiendra une définition plus large du harcèlement : le fait de faire des remarques ou de poser des gestes vexatoires à l'endroit d'un particulier ou d'une catégorie de particuliers que l'on sait ou que l'on devrait raisonnablement savoir être importuns.

Équité salariale

Quant aux dispositions sur l'équité salariale, on prônera toujours le principe de «salaire égal pour un travail égal», mais dans un sens plus large. Ainsi, il sera désormais interdit, *sur la base d'un motif de discrimination illicite*, de rémunérer un employé à un taux moindre que celui auquel sont payés d'autres employés dans le même établissement qui accomplissent, pour un même employeur, un travail équivalent ou sensiblement équivalent – c'est-à-dire, un travail qui implique des habiletés, efforts et responsabilités équivalents ou sensiblement équivalents et qui sont accomplis dans des conditions équivalentes ou sensiblement équivalentes. La protection contre la discrimination salariale ne s'appliquera donc plus uniquement aux femmes, mais à toutes les catégories d'employés visés par la *Loi sur les droits de la personne*. Toutefois, il faut noter que le fait de payer un employé à un taux moindre ne constituera pas une infraction si l'écart est attribuable à un système fondé sur l'ancienneté, l'évaluation au mérite ou la mesure des gains en fonction de la productivité ou du rendement; à un système de rémunération ou d'embauche qui tient compte d'un manque de main-d'œuvre dans ce domaine de travail ou des écarts régionaux quant au coût de la vie; à un processus de reclassification ou de rétrogradation; à l'existence d'un programme temporaire de formation ou de réadaptation; ou à tout autre facteur ou système qui n'est pas fondé sur un motif de discrimination illicite.

Commission des droits de la personne et directeur aux droits de la personne

Tel que mentionné antérieurement, la nouvelle *Loi* instaurera la Commission des droits de la personne. Cette commission indépendante, composée de trois à cinq membres nommés par le gouvernement sur la recommandation de l'Assemblée législative, sera chargée d'appliquer la *Loi*. Entre autre, elle sera responsable de la promotion des droits de la personne par le biais de programmes de recherche

et de programmes d'information et d'éducation du public destinés à supprimer toute forme de discrimination. Elle devra également conseiller l'Assemblée législative sur des questions relatives à la *Loi* et déposer annuellement un rapport détaillant ses activités et l'issue des plaintes déposées ou introduites. La Commission se verra aussi conférer certains pouvoirs d'enquête. Ainsi, elle pourra ouvrir une enquête, enlever des documents et enregistrements pour les examiner, et pénétrer et inspecter des lieux (bien que l'obtention d'un mandat sera requise dans certains cas).

Le directeur aux droits de la personne, également nommé par le gouvernement sur la recommandation de l'Assemblée législative, agira à titre de registraire des plaintes déposées ou introduites en vertu de la *Loi*, conservera un registre public des décisions et ordonnances rendues par les arbitres, dirigera et supervisera le travail des employés et adjoints de la Commission, exercera un contrôle sur le travail accompli par les organismes communautaires, remettra à la Commission un rapport trimestriel sur l'état des plaintes ou leur issue et, finalement, veillera de façon générale à l'application de la *Loi*.

Des plaintes pourront être déposées soit par un ou des particuliers qui s'estiment lésés en raison d'une infraction à la *Loi*, soit par la Commission elle-même, lorsqu'elle a des motifs raisonnables de croire qu'une personne a contrevenu à la *Loi*. Dans les deux cas, la plainte devra normalement être déposée ou introduite dans les deux ans qui suivent la perpétration de l'infraction reprochée. À la suite du dépôt ou de l'introduction d'une plainte, le directeur pourra, selon les circonstances, en reporter l'examen, la rejeter ou la renvoyer en arbitrage. La *Loi* prévoit aussi un mécanisme de règlement des plaintes, par le biais de la médiation ou d'autres moyens, avec l'assistance du directeur, d'un employé ou d'un adjoint de la Commission ou d'un organisme communautaire.

Lorsqu'une plainte est renvoyée en arbitrage, un arbitre sera responsable de tenir une audience afin de décider si la plainte est fondée en tout ou en partie. Si l'arbitre juge que la plainte est fondée, il pourra ordonner à la partie à l'encontre de laquelle la décision a été rendue de mettre fin à toute infraction à la *Loi* et d'accorder à la partie lésée les droits, chances ou avantages dont elle a été privée en violation de la *Loi*, y compris la réintégration dans son emploi. L'arbitre pourra également ordonner que la partie lésée soit indemnisée, totalement ou en partie, pour les pertes de revenus et les dépenses entraînées en raison de l'infraction ainsi que pour les vexations qu'elle a subies et les atteintes à sa dignité. S'il conclut qu'une partie a agi de manière intentionnelle ou avec malveillance, ou qu'elle a contrevenu à la *Loi* de façon répétée, l'arbitre pourra aussi exiger le paiement d'une somme à titre de dommages exemplaires ou punitifs n'excédant pas 10 000 $.

Entrée en vigueur

La *Loi sur les droits de la personne* entrera en vigueur à la date ou aux dates fixées par décret.

Le présent article est fondé sur les projets de loi, les gazettes officielles et d'autres documents pertinents reçus avant le 5 mars 2003.

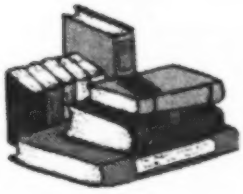
Pour plus d'informations sur les changements aux lois du travail récemment adoptés ou proposés au Canada, veuillez visiter le site Web du programme du travail à :

http://labour-travail.hrdc-drhc.gc.ca

et cliquer sur « Renseignements sur les lois du travail au Canada ».

Le Coin du lecteur

Michèle Auger, Fred Longley et Edward Popoff
Bibliothèque du ministère
Développement des ressources humaines Canada



Intégration des personnes handicapées à l'emploi

COLLOQUE POUR UNE TECHNOLOGIE BRANCHÉE SUR LA DIVERSITÉ (2000 : LAVAL, QUÉBEC) **Actes du Colloque, version intégrale, Pour une technologie branchée sur la diversité, tenu les 2 et 3 octobre 2000 à Laval (Québec) Canada,** Montréal, Comité d'adaptation de la main-d'œuvre pour personnes handicapées, 2001.
DRHC CA1 MPY530 00A11

Les Actes du colloque d'envergure internationale « Pour une technologie branchée sur la diversité » traitent des défis et des enjeux de l'implantation et du développement accéléré des technologies de l'information et des communications. L'objectif du colloque consistait à faciliter l'insertion et le maintien en emploi des personnes handicapées. Les participants ont soulevé diverses problématiques et identifié des solutions qui permettent aux personnes handicapées d'accéder aux nouvelles technologies de l'information et des communications et de s'en servir comme outil d'intégration professionnelle.

La Gestion du handicap sur le lieu de travail : recueil de directives du BIT, Genève, Bureau international du travail, 2002. Coll. « Recueil de directives pratiques du BIT ».
DRHC HD7804 G4714

Ce recueil s'adresse avant tout aux employeurs dans le but de les aider à créer des stratégies d'embauche, de maintien en emploi ou à faciliter le retour en emploi de personnes handicapées. Élaborées par des experts, en collaboration avec des milieux de travail gouvernementaux, des employeurs et des travailleurs, les directives énoncées dans ce recueil sont conformes aux normes internationales.

GOLD, Evelyn. **Créer et réussir un partenariat en acquisition de compétences : programme d'emploi pour les personnes handicapées : manuel des chargés de projet,** Toronto, Conseil canadien de la réadaptation et du travail, c2000.
DRHC CA1 MPY203 99C67f

Ce manuel présente le modèle de partenariat en acquisition de compétences élaboré par le Conseil canadien de la réadaptation et du travail. Basé sur l'établissement de partenariats avec la collectivité, les gouvernements et le milieu des affaires, le modèle de partenariat en acquisition de compétences vise à développer l'employabilité des personnes handicapées. Les nombreux conseils et stratégies qui accompagnent les étapes de mise en place du modèle font de ce manuel un outil de travail essentiel aux organismes qui travaillent à l'intégration des personnes handicapées au marché du travail.

PLANTE, Francine et Luc VIGNEAULT. **À vos trousses : l'intégration et le maintien au travail des personnes vivant ou ayant vécu un problème de santé mentale : guide de sensibilisation et d'information à l'intention des employeurs, des représentants syndicaux et des intervenants,** Montréal, CAMO, Comité d'adaptation de la main-d'œuvre pour personnes handicapées, 2001.
DRHC CA1 MPZ1 PQ27 01A87

Cette trousse est composée d'un guide de sensibilisation et d'information et d'une vidéocassette (30 min.). Le guide s'adresse aux intervenants sociaux (conseillers en main-d'œuvre, agents d'intégration socioprofessionnelle, gestionnaires, agents de ressources humaines, représentants syndicaux, etc.) qui, par leur travail et leurs actions visent la pleine participation à l'emploi d'une personne souffrant ou ayant souffert d'un problème de santé mentale. Le guide décrit, entre autres, les étapes d'une démarche d'intégration en emploi, les mesures d'adaptation à suivre, les contraintes et les préjugés à surmonter, les attitudes et les stratégies à adopter. La vidéocassette complète l'ensemble de ces mesures par des témoignages et des conseils pertinents.

WRIGHT, Ruth. **Savoir tirer parti du potentiel des personnes handicapées : guide de l'employeur**, Ottawa, Conference Board du Canada, c2001.
DRHC ZZ CB CA101a 01T17f

Développé en partenariat avec le ministère des Affaires civiques du Gouvernement de l'Ontario, ce guide offre aux employeurs un « mode d'emploi » pour faciliter le recrutement et l'embauche des travailleurs handicapés ainsi que l'adaptation des milieux de travail à leurs besoins spéciaux. Outre des conseils pratiques et des renseignements utiles pour faciliter l'intégration des personnes handicapées à l'emploi, le guide fournit des exemples des meilleures pratiques mises en place dans des milieux de travail canadiens.

NOTA

1. *Pour d'autres références qui sont disponibles en langue anglaise seulement, voir la version anglaise de la Gazette du Travail / Workplace Gazette.*

2. *Les employé(e)s de Développement des ressources humaines Canada peuvent emprunter directement ces ouvrages en s'adressant à la Bibliothèque ministérielle. Autrement, vous devez les emprunter par l'intermédiaire de votre bibliothèque.*

Téléphone : (819) 994-2603
Télécopieur : (819) 953-5482
Courriel : circulation.library-bibliothèque@hrdc-drhc.gc.ca
Site Web : http://www.hrdc-drhc.gc.ca/library/common/libx.shtml

Publications disponibles concernant *les lois et règlements au travail*

Volume de base :

Code canadien du travail Partie II, format : auto-relieur, 292 pages

Règlement concernant la santé et la sécurité au travail pris en vertu de la Partie II du *Code canadien du travail* ainsi que le règlement concernant les *comités de sécurité et de santé et les représentants à la sécurité et à la santé.* (disponible en anglais)

N° de cat. : L31-85-2003F:
Prix : 27.95 $

Codification administrative :

Code canadien du travail Partie I, 94 pages, bilingue

N° de cat. : YX76-L2-1-2000
Prix : 8.95 $

Code canadien du travail Partie II, 56 pages, bilingue

N° de cat. : YX76-L2-2-2000
Prix : 6.95 $

Code canadien du travail Partie III, 64 pages, bilingue

N° de cat. : YX76-L2-3-2001
Prix : 7.95 $

Pour commander :

1-800-635-7943 ou (613) 941-5995
Librairies seulement : 1-800-661-2868 ou (613) 957-3475

1-800-565-7757 ou (613) 954-5779

http://publication@.gc.ca

Les Éditions du gouvernement
du Canada
Communication Canada
Ottawa (ON)
K1A 0S9

publication@communication.gc.ca

HIER et Aujourd'hui

par

Sandy Bergeron
Direction de l'information sur les milieux de travail
Programme du travail, Développement des ressources humaines Canada

Les effets de l'environnement technologique

Il y a 50 ans...

En 1953, suite à la 5e conférence sur les relations industrielles de l'Université McGill, la *Gazette du travail* publie les propos du professeur Robert H. Guest de Yale University, concernant les effets de la technologie.

En cette période de production de masse, des lignes d'assemblage rigides étaient fermement implantées dans plusieurs industries. Afin d'obtenir un maximum de profits, on devait atteindre un taux optimum de production basée sur la cadence des machines. L'utilisation de la technologie se traduisait par une répartition excessivement fractionnée des tâches; de sorte que les employés effectuaient un cycle court d'opérations en un minimum de temps, exécutant ainsi des tâches répétitives.

Au cours de cette conférence, le professeur Guest a présenté ses conclusions sur les effets de la technologie sur l'environnement de travail. Il affirme que les entreprises qui adoptent la production de masse réalisent leurs profits au prix fort : des taux d'absentéisme et de roulement élevés, une tension constante sur les lignes de montage ainsi que des produits de moindre qualité. Le professeur a proposé la formation de comités conjoints lors de la planification des changements technologiques, laissant entendre que « pour s'ajuster aux changements technologiques, beaucoup peut être accompli par le processus de la négociation collective [Traduction] ». Ces comités devaient contrer la pratique actuelle qui consiste à adapter la main-d'œuvre aux machines en adaptant les machines aux travailleurs.

Aujourd'hui...

Les entreprises vivent dans un contexte de compétitivité de plus en plus féroce. La production des entreprises change constamment, tant au niveau quantitatif que qualitatif. La deuxième enquête nationale, réalisée en 2000-2001 sur les organisations syndicales et les innovations, présente un aperçu des technologies. Presque la moitié des syndicats (48,2 %) souligne l'importante ampleur des changements en matière de recours à de nouvelles technologies, et 83,5 % indiquent une intensification du taux du changement technologique. Bien que 30,8 % des répondants déclarent que les employeurs déploient davantage d'efforts pour impliquer le syndicat dans le processus de changement, les bases de données internes de la Direction sur les milieux de travail démontrent qu'il y a eu peu de changements à cet égard. En effet, au cours des deux dernières décennies, la variation de la présence des comités conjoints sur les changements technologiques a très peu évoluée. Cependant, ces comités ont participé à 35 % des conventions signées dans le secteur de la fabrication, secteur qui compte le plus grand nombre de chaînes de montage, comparativement à 15 % dans le reste des industries canadiennes.

L'utilisation de la technologie facilite l'adaptation de la main-d'œuvre aux variations constantes de la production. Plusieurs organisations cherchent à embaucher une main-d'œuvre souple, capable de faire face aux défis de la technologie, surtout dans le contexte de vieillissement de la main-d'œuvre et de pénurie de travailleurs qualifiés.

La capacité de survie des organisations dépend de leur flexibilité en matière de nouvelles technologies. Les entreprises s'efforcent essentiellement de réduire leur temps de production et de fabriquer un produit de meilleure qualité, tandis que les employés aspirent à améliorer leurs conditions de vie et de concilier le travail et la vie personnelle. Pour se faire, on a souvent recours à l'instauration d'horaires flexibles, comprimés, réduits ainsi qu'au télétravail. La réduction du temps de travail se traduit souvent par la création d'emplois atypiques comme le travail à durée déterminée ou temporaire, le travail autonome ou le recours involontaire au travail à temps partiel. Cependant, le besoin de flexibilité qu'engendre l'introduction des nouvelles technologies peut répondre à la fois aux besoins des organisations et des travailleurs.

Information sur les milieux de travail

Workplace Information

PRODUITS D'INFORMATION ET SERVICES À LA CLIENTÈLE

Services à la clientèle

La Direction de l'information sur les milieux de travail est votre source de renseignements à jour et personnalisés sur les relations industrielles et la négociation collective au Canada.

En répondant à vos besoins précis en matière de recherche, nous pouvons vous aider à vous préparer à la résolution de questions à la table de négociation. Grâce à notre service d'information et à nos publications, nous pouvons aussi vous aider à vous tenir au courant des innovations introduites dans le domaine des relations de travail. C'est la raison pour laquelle négociateurs, chercheurs, économistes, consultants, journalistes, professeurs, et nombre d'autres spécialistes font appel à nos ressources.

Bulletin des règlements salariaux

Publication mensuelle fournissant des informations les plus récentes et des analyses des tendances salariales issues des principaux règlements de la négociation collective au Canada. Le Bulletin est une publication reconnue et indispensable qui présente des données statistiques et analytiques illustrées par des tableaux et des graphiques sur les derniers changements touchant les salaires. Des données globales et détaillées sont publiées par catégories : secteurs public et privé, régions et sphères de compétence et principaux secteurs d'activité. **Abonnement**, au Canada, 1 an : 220 $ ou 2 ans : 400 $ plus 7 % de TPS; dans les autres pays, 1 an : 220 $ ou 2 ans : 400 $ U.S. (Disponible par courriel, par la poste ou par télécopieur).

Gazette du travail

Publication trimestrielle présentant les rajustements salariaux tirés des principales conventions collectives négociées au Canada, selon les secteurs public et privé, la région, la sphère de compétence et le secteur d'activité; une analyse détaillée des dispositions particulières issues des principales conventions collectives; une chronologie des arrêts de travail et des renseignements sur les pratiques innovatrices en milieu de travail tirées des conventions collectives signées. On y trouve aussi des articles et études de cas sur des questions relatives aux relations de travail. **Abonnement**, au Canada, 1 an : 140 $ ou 2 ans : 250 $ plus 7 % de TPS; dans les autres pays, 1 an : 140 $ ou 2 ans : 250 $ U.S. (Disponible par la poste seulement).

Bulletin de la négociation collective

Publication mensuelle fournissant de l'information à jour tirée des principales conventions collectives signées récemment au Canada. Cette publication offre de l'information sommaire sur les changements relatifs aux salaires et aux avantages sociaux, l'état des principales négociations, ainsi que les arrêts de travail. De plus, on peut y trouver une liste à jour de sommaires d'entente, disponibles via la base de données Négothèque. **Abonnement**, au Canada, 1 an : 65 $ ou 2 ans : 110 $ plus 7 % de TPS; dans les autres pays, 1 an : 65 $ ou 2 ans : 110 $ U.S. (Disponible par courriel ou par la poste).

Négothèque

Une base de données consultable sur les relations du travail qui fournit des renseignements à jour sur les aspects importants (sommaires d'entente et texte intégral des conventions collectives) des négociations collectives au Canada. Accès via Internet. Offerte ***gratuitement*** en tant que valeur ajoutée à nos abonné(e)s.

Visitez notre site Internet pour obtenir de l'information sur les arrêts de travail, les organisations de travailleurs et de travailleuses au Canada, le calendrier des principales conventions collectives qui viennent à expiration et celui des réouvertures de négociation, les articles et études de cas publiés dans la Gazette du travail, renseignements sur les pratiques innovatrices en milieu de travail et certains changements récents à la législation du travail au Canada.

Pour de plus amples renseignements, veuillez communiquer avec la Direction de l'information sur les milieux de travail :

1-800-567-6866 ou (819) 997-3117

1-819-953-9582

http://travail.hrdc-drhc.gc.ca

Direction de l'information sur les milieux de travail
Développement des ressources humaines Canada
Ottawa (Ontario)
K1A OJ2

wid-imt@hrdc-drhc.gc.ca

Bon de commande

Les Éditions du gouvernement du Canada

Nom : ..... **Titre du poste :** .....

Compagnie : .....

Adresse : .....

Ville : ..... **Province :** .....

Code postal : ..... **Pays :** .....

Téléphone : ..... **Télécopieur :** .....

Courriel : ..... **Date :** .....

TITRE DE L'ABONNEMENT *(These publications are also available in English)*		***Qté***	***N° de catalogue***	***1 an***	***2 ans***	***Sous-total***
Bulletin des règlements salariaux	Courriel ☐ Télécopieur ☐ Poste ☐		L12-20-1F ☐	220,00		
			L12-20-2F ☐		400,00	
Gazette du travail	Poste seulement ☐		L12-22F ☐	140,00		
			L12-22-2F ☐		250,00	
Bulletin de la négociation collective	Courriel ☐ Poste ☐		L12-23F ☐	65,00		
			L12-23-2F ☐		110,00	
Aussi en vente dans les librairies. Les prix peuvent être changés sans préavis. Toutes les ventes sont finales.				TPS 7 %, si applicable ——— Total ———		

EN PRIME

En vous abonnant à l'une des publications de la Direction de l'information sur les milieux de travail, vous pourrez accéder gratuitement (via Internet) à Négothèque, notre *base de données* en relations du travail.

VEUILLEZ INCLURE NÉGOTHÈQUE À MON ABONNEMENT ***OUI*** ☐ ***NON*** ☐

MODALITÉS DE PAIEMENT

LES MINISTÈRES ET ORGANISMES FÉDÉRAUX CANADIENS *(excluant les sociétés d'État)*	***TOUS LES AUTRES CLIENTS*** *(SVP cochez une modalité de paiement)*
N° de bon de commande :	☐ N° de bon de commande : .....
N° de ministère :	☐ Chèque ou mandat-poste ci-joint (payable à l'ordre du Receveur général du Canada)
Code d'organisation RI :	☐ Mandat-poste international (payable en devises américaines) pour les clients de l'extérieur du Canada
Code de référence RI :	☐ Visa ☐ MasterCard ☐ American Express
Code de centre de responsabilité *(si vous relevez de TPSGC)* :	N° de carte de crédit : .....
Nota : Ces renseignements sont nécessaires pour traiter votre commande.	Date d'expiration : .....
Les cartes de crédit ne sont pas acceptées pour les ministères et organismes fédéraux.	Signature : .....

******VOTRE VERSEMENT DOIT ÊTRE INCLUS AU BON DE COMMANDE******

POUR COMMANDER

Téléphone :	*1-800-635-7943 / (819) 956-4800*	*Par la poste :*
Télécopieur :	*1-800-565-7757 / (819) 994-1498*	*Les Éditions du gouvernement du Canada*
Courriel :	*publications@communication.gc.ca*	*Communication Canada*
Internet :	*http://publications.gc.ca*	*Ottawa (Ontario) CANADA*
		K1A 0S9